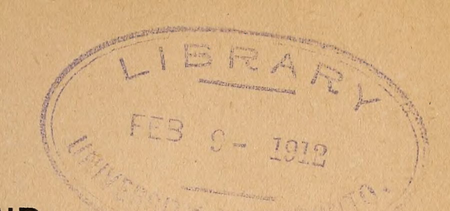




AUSBAU UND LEISTUNGEN DER TARIFGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN BUCHDRUCKER

INAUGURAL-DISSERTATION

ZUR

ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE DER
HOHEN PHILOSOPHISCHEN FAKULTÄT

DER

KÖNIGLICHEN PREUSSISCHEN VEREINIGTEN
FRIEDRICHS-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG

VORGELEGT VON

JOHANN RAUERT

AUS

SORAU N.-L.



HALLE A. S. 1910.

DRUCK VON RAUERT & PITTIUS, SORAU N.-L.

Referent:

Herr Geheimer Regierungsrat Professor Dr. J. CONRAD.

Meinem Vater.



Vorwort.

„Die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker, die größte und weitaus bedeutendste in Deutschland nach ihrem nationalen Umfange, nach der Zahl ihrer Mitglieder, nach der Bedeutung des Gewerbes und nach der bei ihr weitaus gelungensten Ausprägung des tariflichen Gedankens, ist, zeitgeschichtlich betrachtet, geradezu der Prüfstein für die Bewährung der Tarifgemeinschaft überhaupt.“ [1])

Deshalb standen die tariflichen Fortschritte, die das Buchdruckgewerbe machte, schon frühzeitig im Mittelpunkt des Interesses wirtschaftlicher und sozialpolitischer Kreise. Die eigenartige Ausgestaltung, die das Jahr 1906 — durch Tarifrevision und Organisationsvertrag — brachte, sollte dieses Interesse noch verstärken, trat doch die Tarifgemeinschaft damit in ein neues Stadium ein und fügte den alterprobten zur Einführung der Tarifgemeinschaft bewährten Mitteln ein völlig neues hinzu, das erst seine Feuerprobe bestehen sollte. Jene Frage, ist der neue Weg, der eingeschlagen wurde, richtig, wird er zum Ziele führen, ist auch heute, nach vier Jahren, noch nicht für alle Skeptiker beantwortet. Es haben sich sogar die Stimmen der Gegner vermehrt, nicht nur in Berufskreisen, sondern auch in den Kreisen der Konsumenten, die in der fortgesetzten Lohnerhöhung und dem damit verbundenen notwendigen Preisaufschlag eine Gefährdung ihrer Interessen erblicken, ganz abgesehen von jenen Kreisen, die Tarifgemeinschaften im Prinzip verurteilen und gegen das Paradigma dieser Vertragsgemeinschaften, die der deutschen Buchdrucker, Sturm laufen.

Da erscheint es wohl angebracht, darauf hinzuweisen, daß die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker nicht das Produkt

---

[1]) So Köppe in „J. Conrads Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik“, Jena 1906, III. Folge, 32. Bd., S. 745.

einer Laune ihrer Schöpfer ist, sondern daß sie als das einzig geeignete Mittel erschien, gesunde Verhältnisse im Gewerbe heimisch zu machen. Das lehren vor allem die letzten 100 Jahre Geschichte des Buchdruckgewerbes.

Seit Aufhebung des Zunftwesens, das auch dem Buchdruckgewerbe seine Verfassung gegeben hatte, ist ein Jahrhundert vergangen.

Die ersten sechzig Jahre dieser Spanne Zeit, die eine tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse nicht kannten, stellen einen dauernden Niedergang des Gewerbes dar. Langsam und unter großen Mühen arbeiteten die restlichen vierzig Jahre unter dem Szepter der Tarifgemeinschaft an einer Gesundung der gewerblichen Verhältnisse.

Ob dieses Mittel — eine Tarifgemeinschaft — das richtige, seine Anwendung eine entsprechende war, soll eine Untersuchung über Ausbau und Leistungen der Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe beantworten.

Es sei mir gestattet, an dieser Stelle denjenigen Herren zu danken, welche mir für vorliegende Abhandlung die Wege geebnet haben.

So erhielt ich besonders reichhaltiges Material von den Geschäftsführern des Tarifamtes für Deutschlands Buchdrucker und des Deutschen Buchdruckervereins, den Herren Schliebs-Berlin und Kohler-Leipzig, sowie von dem Leiter des „Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker", Herrn Rexhäuser.

Insbesondere wurde aber Herr Geheimer Regierungsrat Professor Dr. J. Conrad, aus dessen Seminar diese Abhandlung hervorgegangen ist, ein Förderer derselben und ich fühle mich ihm zu besonderem Danke verpflichtet.

Halle a. S., im April 1910.

Der Verfasser.

Inhaltsverzeichnis.

Anhang: 1 Karte.
Im Text: 39 Tabellen.

I.

Der Ausbau der Tarifgemeinschaft

der

Deutschen Buchdrucker.



A. Der innere Ausbau:

Die Entwickelung des Tarifgedankens bei den Deutschen Buchdruckern.

---

1. Die Entstehung des Tarifgedankens und erste Verwirklichungsversuche.

Fragt man nach den Gründen der schon verhältnismäßig frühzeitig im Buchdruckgewerbe auftauchenden Bestrebungen, eine gemeinsame Regelung des Arbeitsverhältnisses auf friedlichem Wege herbeizuführen, so liegt es nahe, in dem relativ hohen geistigen Niveau der Buchdrucker den Anlaß hierzu zu sehen.

Es unterliegt auch wohl keinem Zweifel, daß die Eigenart des Gewerbes höhere Kenntnisse und eine größere Bildungsfähigkeit erfordert, als dies in anderen Gewerben der Fall ist. Die sichere grammatikale und orthographische Behandlung der deutschen Sprache ist die Grundlage, auf der sich das Handwerk des Buchdruckers aufbaut, und ein Ziel, das nur die besseren unserer Volksschüler erreichen. So ergänzt sich das Buchdruckgewerbe in der Regel aus den intelligentesten und gewissenhaftesten Schichten unserer Arbeiterbevölkerung. Und diese Grundlage, die der Lehrling mitbringt für seinen Beruf, verkümmert hier nicht, sondern wird durch die Berufsausübung, die den Buchdrucker zum Vermittler allen Wissens macht, ständig genährt. So wirkt die Berufstätigkeit als stete Anregung zur geistigen Weiterbildung. Drum mag es wohl erklärlich sein, daß der Buchdrucker sehr früh Verständnis erhielt auch dafür, daß es gemeinsame Interessen gibt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die die Brücke bilden zum gegenseitigen Verständnis.

Ein weiterer Grund für die frühzeitigen tariflichen Bestrebungen der Buchdrucker mag darin zu suchen sein, daß im Buchdruckgewerbe mehr als in anderen Berufen der Sinn für die Geschichte des Gewerbes gepflegt wurde, wodurch man in

1*

geistigem Kontakt mit den vergangenen Zeiten und ihren Einrichtungen blieb. Und diese vergangenen Zeiten lehrten, daß trotz des großen Klassenunterschiedes, der zwischen den Herren und Gesellen bestand, es ein Band gab, das sie alle einte: das war der Stolz auf ihr Gewerbe, das nach außen und innen so ausgebaut war, daß man — natürlich im Rahmen damaliger Wirtschaftsordnung — von gesunden gewerblichen Verhältnissen sprechen kann. Das war die Zeit des Zunftwesens und des Postulates,[1]) wo Rechte und Pflichten beider Teile genau abgegrenzt und formuliert waren, und paritätische Schiedsgerichte über Recht und Sitte wachten. Auch diese Zeit hat ihren Verfall und besonders der Gesellengewerkverein — das Postulat — ward durch das Ueberwiegen flacher äußerlicher Formen schließlich zu einem Zerrbild. Aber an dem guten Kern der Sache erbaute man sich, als schon längst im Buchdruckgewerbe trübere Zeiten angebrochen waren. Der Geburtstag Gutenbergs, den man festlich zu begehen nie versäumte, bot alljährlich ja auch besondere Gelegenheit, zurückzuschauen auf die Vergangenheit. Das war dann der Augenblick, wo der Buchdrucker sich die alte Zeit in noch glühenderen Farben ausmalte und der Wunsch dringender ward nach geregelten Erwerbszuständen, wie sie in jener Zeit bestanden hatten.

Alle diese Momente haben zweifelsohne einen Einfluss ausgeübt auf die Organisation des Buchdruckgewerbes. Der eigentliche Grund ist aber in anderer Richtung zu suchen und liegt in der eigenartigen Stellung, die die Lohnfrage im Buchdruckgewerbe einnimmt. Der Lohn bildet hier den Hauptbestandteil der Produktionskosten. Der Anteil der Rohprodukte und der Spesen ist relativ gering. Je geringer nun der Lohnanteil an den Produktionskosten ist, umso höher stellt sich der Gewinn des Unternehmers. Zur Zeit des Zunftwesens war die Höhe des Lohnes genau vorgeschrieben. Nach Beseitigung dieser alten Einrichtung trat eine einseitige Begünstigung des Unternehmers ein. Die Folge war eine willkürliche Festsetzung der Löhne. Man behandelte den Arbeiter als eine Ware, die man möglichst billig einzukaufen suchte. Der Lohn begann im Buchdruckgewerbe die Stellung der Rohprodukte anderer Gewerbe einzunehmen, die der Spekulation unterworfen sind, deren Kurse steigen und fallen. Hatten nun Unternehmer billige Arbeitskräfte — Lehrlinge waren

[1]) Das Bitten der Ausgelernten um Aufnahme in die Bruderschaft hieß „Postulieren", der aufgenommene Geselle hieß „postuliert", der Aufnahmeakt selbst war das „Postulat". Davon erhielt die ganze Bruderschaft die Bezeichnung: das Postulat.

besonders begehrt — so konnten sie, ohne ihren Verdienst zu schmälern, weit billiger liefern als der Unternehmer, der seinen Arbeitern einen angemessenen Lohn zahlte und dadurch die Produktionskosten erheblich verteuerte. Um konkurrenzfähig zu bleiben, war für diesen das nächstliegende, Abstriche am Lohnkonto zu machen. Darin besteht eben der Einfluß des Lohnes auf die Gewerbslage des Buchdrucks: je nachdem die Lohn- und Arbeits-Bedingungen über oder unter dem gewerbsüblichen liegen — und das letztere ist bei einer Lohnherabsetzung der Fall — liegt auch der Charakter des Wettbewerbes über oder unter der gewerbsüblich festgestellten Linie, die den zulässigen und unlauteren Wettbewerb scheiden. Die Wirkung der Schleuderkonkurrenz und des Lehrlingsunwesens ist eine zweifache: sie drückt nicht bloß die Löhne, sondern auch die Preise. Es lag im Interesse der Gehilfen wie der Prinzipale, Front zu machen gegen diese beiden Uebel und damit beiden Teilen wie dem ganzen Gewerbe Gesundung zu verschaffen. Die einheitliche technische Struktur des Buchdruckgewerbes unterstützte dann in jeder Weise die Aufstellung von Normen auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses, sodaß der Verwirklichung der Absichten nach dieser Seite niemals Schranken entgegenstanden.

Aus wirtschaftlicher Notlage heraus entstand die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker, die noch heute gegen ihren zähen Gegner, den Winkeldrucker, einen Kampf führt, der geeignet ist, die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer mehr zu gemeinsamen zu machen.

Als im Anfang des 19. Jahrhunderts mit den engen Schranken des Zunftwesens auch im Buchdruckgewerbe aufgeräumt wurde, da erhoffte man dank dieser Anordnung, die einen freiheitlichen fortschrittlichen Sinn der Gesetzgeber erkennen ließ, einen Aufschwung des Gewerbes, das jahrhundertelang in Stagnation verharrt hatte. Eine Periode schöner wirtschaftlicher Entwickelung schien angebrochen zu sein, da alle Kräfte frei entfaltet werden konnten, vor allem auch die Kräfte derer, denen ein selbständiger Wirkungskreis bisher verschlossen war.

Es sollte jedoch anders kommen.

Während die Rechte des Unternehmertums bei Inkrafttreten der Gewerbefreiheit eine bedeutende Erweiterung erfuhren, wurden die Rechte der Arbeiter durch fast gleichzeitige Bestimmungen beträchtlich beschnitten. Das trat im Buchdruckgewerbe in Erscheinung mit Beseitigung des Postulates.

In Bayern 1804, in Preußen und Sachsen 1810 wurde die Aufhebung der Gesellenbruderschaften innerhalb des Buchdruckgewerbes verfügt, und damit für Jahrzehnte der Buchdruckarbeiter dem Prinzipal gegenüber in eine fast rechtlose Stellung gedrängt.

Als Grund zu diesem Vorgehen gegen die Buchdruckgehilfen wurden die Roheiten und Unziemlichkeiten angeführt, die sich bei den Zeremonien des Postulierens eingebürgert hatten. Der wahre Grund liegt tiefer und ist in der Tatsache zu suchen, daß die Gesellen im Postulat einen Gewerkverein mit eigenen Unterstützungskassen geschaffen hatten, dessen Programm die Vertretung der Interessen der Gehilfen gegenüber den Prinzipalen zum Gegenstand hatte und seitens der Gehilfen durch energische, selbst das moderne Mittel des Streiks nicht verschmähende Maßnahmen zur Geltung gebracht wurde. Ein solches Programm mußte den damals herrschenden Prinzipien des Polizeistaates zuwider sein. Darum wurde das Postulat beseitigt. Mit den Insignien des Postulierens schwanden aber gleichzeitig die Rechte der Buchdruckgehilfen, trat das Verbot der Koalition in Kraft, und eine einseitige Herrschaft der Prinzipale, deren Arbeitsbedingungen sich der Gehilfe zu fügen hatte, setzte im Gewerbe ein.[1])

Die Folgen dieser einseitigen Regelung der Erwerbsverhältnisse durch die Prinzipale ließen nicht lange auf sich warten. Durch Verlängerung der Arbeitszeit, regelmäßige Nacht- und Sonntagsarbeit, Herabsetzung der Löhne, die das Existenzminimum als oberste Grenze ansah, suchte man, um größeren Gewinn zu erzielen, die Selbstkosten der Produktion herabzudrücken. Machtlos standen die Gehilfen solchem Vorgehen gegenüber.

---

[1]) Namentlich in Sachsen durch Innungsordnung der Buchdrucker zu Leipzig vom 21. 3. 1811. „Sie nahm den Gehilfen alle Rechte und machte sie gleichsam zu Untertanen ihrer Herren, die von dieser Seite alles hinzunehmen und dafür dankbar zu sein hatten". (F. Zahn: „Die Organisationen im Deutschen Buchdruckgewerbe", Leipzig 1890, S. 11).

Es wurden ferner für die historische Darstellung benutzt: Carl B. Lorck: „Handbuch der Geschichte der Buchdruckerkunst", Leipzig 1882; Faulmann: „Illustrierte Geschichte der Buchdruckerkunst", Wien 1882; Rexhäuser: „Zur Geschichte des Verbandes der Deutschen Buchdrucker", Berlin 1900; H. Köppe: „Der neueste soziale Fortschritt in der Buchdrucker-Tarifgemeinschaft", Conrads Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jena 1906, Bd. 32; „Das Deutsche Buchdruckgewerbe", Denkschrift, herausgegeben vom Deutschen Buchdruckerverein, Leipzig 1908. Den Organen des Prinzipal- und Gehilfenverbandes: „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker", und „Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker", beide in Leipzig, ist ebenfalls Material entnommen worden. Zahlreiche sonst verwendete Schriften sind jedesmal vermerkt.

Aber auch im Lager der Prinzipale war man des Errungenen wenig froh. Eine große Zahl strebsamer, tüchtiger Kräfte hatte sich selbständig gemacht, vermehrte die Konkurrenz und drückte nun ihrerseits die Preise der Buchdruckprodukte, um Beschäftigung zu erlangen, erheblich herab.

Denn im Kampfe um das Dasein wurde naturgemäß gerade von den Neugründungen die Billigkeit der Produktion in erster Linie ins Auge gefaßt. Dafür gab es aber, neben der erwähnten Herabsetzung des Arbeitspreises und Verlängerung der Arbeitszeit noch ein anderes Mittel: die Ausnutzung der Lehrlinge als Arbeiter. Die Druckereien glichen mehr Arbeiterzüchtungsanstalten als Arbeiterwerkstätten. Die beiden Hauptkrankheiten des Buchdruckgewerbes, Schleuderkonkurrenz und Lehrlingszucht, erhoben keck und ungestraft ihr Haupt und verschlechterten sowohl die Lage des Arbeiters wie die des Arbeitgebers zum Vorteil des Konsumenten. Zerstört waren die Hoffnungen, die man bei Beseitigung des Zunftwesens für eine gesunde Entwickelung des Gewerbes gehegt hatte.

Der Zustand war trostlos und eine Aenderung schien in absehbarer Zeit kaum zu erwarten. Denn die Prinzipale, erbittert durch die verschärfte Konkurrenz bei gedrückter Preiserzielung, waren uneiniger denn je, und die Gehilfen, des Koalitionsrechtes beraubt, völlig außerstande, ihre Lage durch gemeinsames Vorgehen zu verbessern.

Noch ungünstiger wurde die Gesamtlage des Gewerbes durch die Einführung der Schnellpresse.[1]) Während nun einerseits eine große Zahl Drucker beschäftigungslos wurden und die Zahl derjenigen vermehrten, die herumzogen und, um nicht zu ver-

[1]) 1817 lieferte König (Oberzell bei Würzburg) die ersten beiden Buchdruckschnellpressen. Bis zu Königs Tode 1833 waren 60 Schnellpressen geliefert. 1865 waren 1000, 1873 2000, 1882 3000 Schnellpressen aus Königs Fabrik hervorgegangen. Die Zunahme ist besonders in der Periode 1865—1873 bemerkenswert. Zahlreiche andere Schnellpressenfabriken konkurrieren heute mit den Fabrikaten der Fabrik in Oberzell (vergl. Lorck: „Handbuch der Geschichte der Buchdruckerkunst", S. 311).

Faulmann (S. 775) berichtet, daß sich der Ingrimm der Buchdrucker vor allem deshalb gegen die Schnellpresse richtete, weil die Prinzipale ihre Handpressendrucker nicht zur Bedienung der neuen Maschinen verwendeten, sondern einfach entließen. Das Elend der Arbeitslosigkeit zog im Gewerbe ein; die davon Betroffenen wandten ihren Ingrimm gegen die Schnellpressen. Lorck berichtet (S. 334), daß die von Brockhaus-Leipzig 1826 aufgestellte Schnellpresse von den Arbeitern mit Demolierung bedroht wurde und daß gleiche Auftritte sich auch an anderen Druckorten ereigneten.

kommen, Kondition zu jeden Bedingungen annahmen, sahen sich andererseits die kleinen Druckereien, um leistungsfähig zu bleiben — die Anschaffung der Maschinen war noch eine kostspielige Sache und für kleinere Drucker kaum erschwingbar — auf die Ausnutzung der billigen Arbeitskräfte, d. h. besonders der Lehrlinge, geradezu angewiesen.

War es da ein Wunder, daß man sich auf beiden Seiten zurücksehnte nach den Zeiten des Postulates und der Zunfteinrichtungen, wo eine gegenseitige Erwerbsversicherung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei genauer Abmessung der Rechte und Pflichten beider Parteien, wenn auch nicht glänzende, so doch leidlich angemessene gewerbliche Verhältnisse garantierte? An deren Stelle waren nun Willkür und schärfste Konkurrenz getreten.

Erst die Erkenntnis, daß es sich bei Bekämpfung der Krebsschäden im Gewerbe um gemeinsame Interessen handelte, brachte langsam die Parteien näher. Ganz allmählich setzten, besonders auf Gehilfenseite, Bestrebungen ein, die eine gesundere Regelung der Erwerbsverhältnisse bezweckten, Bestrebungen, die einerseits darauf hinausliefen, dem Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen zu verschaffen, die eine angemessene Lebenshaltung ermöglichten, andererseits aber auch dem Arbeitgeber in seinem Kampf gegen den unlauteren Wettbewerb und die Lehrlingswirtschaft Luft machen wollten.

Als daher im Jahre 1848 ein freiheitlicher Zug durchs Land ging, als die polizeilichen Bande, welche die arbeitenden Kreise drückten, durch die Märzrevolution gesprengt waren, schien auch den Buchdruckern günstige Gelegenheit zu einem Vorgehen gegeben. Die Bewegung begann mit einigen lokalen Vorspielen. In einer größeren Anzahl Städte unterbreiteten die Gehilfen den Prinzipalen Forderungen, welche die Regelung des Lohnes, der Arbeitszeit und des Lehrlingswesens betrafen. In der Mehrzahl der Orte, so in München [1]), Breslau, Dresden, Leipzig, Halle, kamen Vergleiche zwischen Prinzipalen und Gehilfen zustande. Schärfere

---

[1]) Die Gewerbslage damaliger Zeit kennzeichnet treffend die Einleitung der „Satzungen des Vereins der Buchdrucker von München und der Aue, nebst Feststellung der gegenseitigen Leistungen“ vom 2. November 1848. Es heißt da nach einer Erörterung der guten Zeiten des Postulates: „Eine ins Unglaubliche gehende Konkurrenz, hervorgerufen und genährt durch engherzigen Egoismus, durch Unverstand und blinde Schleuderei zwang zuletzt selbst besser denkende Prinzipale auf ein Preisminimum gegen das Publikum sowohl als auch gegen die Gehilfen herabzusteigen, bis der Geschäftsbetrieb des kostspieligsten aller Gewerbe selbst unter jenen der geringsten gesunken war“.

Formen sollte die Bewegung in Berlin annehmen. Die zögernde Haltung der Prinzipale beantworteten die Gehilfen mit einer Arbeitseinstellung am 28. April 1848, welche jedoch bald durch Vermittelung der städtischen Behörden beigelegt wurde. Auch hier kam es zu einer Normierung der Arbeitsverhältnisse, die freilich wenig Zustimmung der Gehilfen erfuhr.

Das Resultat dieser ersten größeren Lohnbewegungen war das Zustandekommen einer Anzahl örtlicher Tarife, entsprechend dem rein lokalen Charakter dieser ersten Bestrebungen. Nur ganz vereinzelt sehen wir schon damals Versuche auftreten, solche Abmachungen auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses auch auf größere Bezirke auszudehnen. So wandten sich die Breslauer Prinzipale und Gehilfen in einem Aufrufe an die Prinzipale Schlesiens mit der Erklärung, daß diejenigen Gehilfen, die in kleineren Städten für einen geringeren Preis als dem in Breslau arbeiteten, in Zukunft in Breslau weder Kondition, noch bei einer etwaigen Durchreise das festgesetzte Viatikum [1]) erhalten sollten, daß aber Lehrlinge, wenn sie in Druckereien lernten, die nur Burschenfabriken seien, sobald sie ausgelernt, denselben Repressalien ausgesetzt würden. [2])

Es ist dies ein bemerkenswertes Vorgehen, weniger seiner praktischen als seiner grundsätzlichen Bedeutung wegen. Es geht daraus die richtige Erkenntnis hervor, daß lokale Tarife für einen engen Bezirk zwar die Lage der Arbeitnehmer in etwas bessern, daß aber durch die Konkurrenz solcher Nachbarbezirke, in denen für die Unternehmer günstigere Arbeitsbedingungen bestehen, die Aufrechterhaltung der getroffenen tariflichen Vereinbarungen einer ständigen Gefährdung ausgesetzt ist.

Aber nicht bloß tarifliche Bestimmungen, die für größere Bezirke gelten, sind vonnöten; offenbar erfordert das praktische Bedürfnis eine ganz Deutschland umfassende tarifliche Organisation des Buchdruckgewerbes.

Es mag dies zunächst seinen Grund haben in der ziemlich gleichmäßigen Verteilung der Druckereibetriebe über das ganze Land, die keine isolierenden Einschnitte entstehen läßt, wodurch die Konkurrenz lokale Begrenzung nicht kennt. Mußten diese Verhältnisse besonders für die Beschlüsse der Prinzipale maßgebend sein, so begünstigte der schon früh stark ausgeprägte Sinn der

---

[1]) Unter „Viatikum" versteht man die wandernden Buchdruckgehilfen gewährte Reiseunterstützung.

[2]) Vgl. Martin, „Geschichte der Lohnkämpfe der Buchdrucker", Basel 1890, S. 48.

Buchdruckgehilfen für Zusammengehörigkeit und gemeinsames Los auch auf Gehilfenseite die Idee eines allgemeinen Tarifes. Die Sitte des Wanderns ließ ferner die Gehilfen die verschiedensten Gegenden und ihre Erwerbsverhältnisse kennen lernen. Da konnte es nicht wunder nehmen, wenn sie das beim Nachbar Gesehene auch im eigenen Hause eingeführt wissen wollten. Dazu kommt die in allen Teilen des deutschen Sprachgebietes gleichmäßige Technik des Gewerbes, die einer Tarifierung der Arbeitsverhältnisse günstig ist.

So drängten gewichtige Gründe zu einem allgemeinen deutschen Tarif, für den ein so günstiger Boden im Buchdruckgewerbe anscheinend vorhanden war.

Dieser Gedanke eines allgemeinen nationalen Zusammenschlusses der Angehörigen des Gewerbes zur Regelung der gegenseitigen Erwerbsverhältnisse brach sich daher schnell Bahn. Man nutzte die Gunst des Augenblickes aus. Während ganz Deutschland in einem Meer von republikanischen Träumen schwelgte, waren die Buchdrucker darauf bedacht, sich materielle Vorteile zu sichern. Auf Anregung der Heidelberger Gehilfen trat am Pfingstsonntage, 11. Juni 1848, zu Mainz, der alten Gutenbergstadt, die erste Versammlung der deutschen Buchdrucker zusammen. 44 Abgeordnete vertraten über 10 000 deutsche Buchdrucker in etwa 90 Städten. Auch Prinzipale aus 60 Druckstädten ließen sich vertreten. Die große Beteiligung zumal der Gehilfen beweist zur Genüge, daß die Veranstalter der Versammlung einen schon längst im Stillen gehegten Wunsch der Allgemeinheit erfüllten.

Die Schöpfung dieser Versammlung war der Nationale Buchdruckerverein, der in seine Reihen Prinzipale und Gehilfen aufnehmen sollte. Der Verein bezweckte die Hebung und Sicherstellung des materiellen und geistigen Wohles der Buchdrucker. Hierzu diente in erster Linie ein Lohntarif. Dieser Tarif setzte ein Minimum des festen und eine genaue Regelung des Akkordlohnes fest, fixierte ein System von Entschädigungen, traf Bestimmungen über das Verhältnis der Maschinen zu den Handpressen, der Lehrlinge zu den Gehilfen, und beschloß Einrichtung von Schiedsgerichten, Viaticums-, Kranken- und Invalidenversicherung.

Um nun allen diesen Beschlüssen eine Verwirklichung zu verschaffen, wurden bestimmte Repressalien präzisiert, dahin lautend, daß alle Unterstützungseinrichtungen nur Vereinsmitgliedern zuteil werden dürften, daß Vereinsdruckereien für außenstehende Gehilfen, nicht Vereinsdruckereien für Vereinsgehilfen gesperrt seien. Durch diese Bestimmungen suchte man die Be-

schlüsse auf festen Boden zu stellen und eine Basis zu schaffen, von der aus man gegen die zweifelhaften Elemente im Gewerbe vorgehen konnte. Man hatte hierfür zweifelsohne die richtigen Mittel getroffen, denn der Ausschluß von den Unterstützungskassen, wie die Sperre solcher Druckereien, die dem Verein nicht angehörten, konnte an den betroffenen Gehilfen wie Prinzipalen nicht wirkungslos vorübergehen. Um ein solches Vorgehen möglichst zur Ausnahme zu machen, dagegen durch einen allgemeinen Beitritt zum Verein diesen bald als maßgebenden Faktor wirken zu lassen, nahmen die tariflichen Forderungen, die als Mindestforderungen anzusehen sind, auf die Leistungsfähigkeit beider Teile gebührend Rücksicht.

So konnte man hoffen, daß alle gut gesinnten Elemente diesen Beschlüssen Zustimmung gewähren würden und die scharfen Repressalien nur gegen diejenigen zur Anwendung gelangten, bei denen krasser Egoismus die einzige Triebfeder ihres Handelns war.

Wenn trotzdem die Verwirklichung der Mainzer Beschlüsse nur ein schöner Traum blieb, so liegt das weniger an der Eigenart dieser Beschlüsse selbst als vielmehr an der Eigenart des prinzipiellen Standpunktes der Mehrzahl der Prinzipale, die aus ihren patriarchalischen Anschauungen heraus der Ueberzeugung huldigten, daß aller Segen nur von ihrer Seite auszugehen habe.

Aber selbst wenn auf Seite der Prinzipale eitel Freude und fröhliche Zustimmung geherrscht hätte, wäre dem Verein wohl kaum ein langes Leben beschieden gewesen. Denn es war doch schließlich ein Unding, den Versuch zu wagen, in e i n e r Organisation die heterogensten Elemente vereinigen zu wollen. Gemeinsame Interessen waren wohl zahlreich vorhanden und eine gemeinsame Regelung war erwünscht, aber alle Beziehungen zwischen Prinzipalen und Gehilfen in einer gemeinsamen Organisation friedlich und befriedigend pflegen zu wollen, war ein Irrtum.

Es ist ein schöner Zug, daß immer wieder der Gedanke auftaucht von der Zusammengehörigkeit der Prinzipale und Gehilfen, ein Gedanke, der noch kurze Zeit vorher — man beging 1840 die 400-Jahrfeier der Erfindung der Buchdruckerkunst — in hervorragendem Maße Kräftigung erhalten hatte. Aber die Bestrebungen, die diesem Gedanken entsprangen, bedienten sich zu ihrer Verwirklichung irrtümlicher Mittel, und daran scheiterte im Grunde der sehr richtige Gedanke einer Tarifgemeinschaft, der schon den Männern der vierziger Jahre, wenn auch noch etwas unklar und verschwommen, als geeignetes Mittel für die Gesundung des Gewerbes vorgeschwebt hatte.

Von Gehilfenseite wurden die Mainzer Beschlüsse mit Begeisterung aufgenommen. In 142 Städten bildeten sich Vereine, die dem Nationalen Buchdrucker-Verein beitraten. Auch von zahlreichen Prinzipalen wurden die Mainzer Beschlüsse anerkannt. Doch machte sich gerade in ihren Kreisen eine scharfe Opposition geltend. In der Deutschen Allgemeinen Zeitung vom 24. Juli 1848 erklärten 90 Firmen, daß sie die Mainzer Beschlüsse nicht respektieren könnten und in den betreffenden Fragen „unter gewissenhafter Berücksichtigung der Interessen und billigen Wünsche ihrer Gehilfen“ selbständig vorgehen würden. Die Folge dieser Erklärung waren Streiks in Berlin, Hamburg und anderen Orten, die für die Gehilfen, die pekuniär ungenügend unterstützt wurden, ungünstig verliefen.

Am 27. August 1848 kam es dann in Frankfurt am Main zu einem Kongreß der Prinzipale und Gehilfen, als dessen Werk ein neuer Verein hervorging: der Allgemeine Buchdruckerverein, der aber nie praktische Bedeutung fand.[1])

Die Begeisterung hatte, zumal auf Gehilfenseite, besonders infolge der ungünstig verlaufenen Streiks, deren Resultat eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen allgemein gewesen war, stark abgenommen. Trotzdem tauchten noch einmal Versuche in derselben Richtung auf.[2]) Am 9. Dezember 1848 erschien im „Gutenberg“, der Nachfolgerin der nach zweijährigem Bestehen 1848 eingegangenen „Typographia“, die Ankündigung eines Allgemeinen Gutenbergbundes, welcher die Aufrechterhaltung des Tarifes und eine gemeinsame Viaticum-, Kranken- und Invalidenkasse durchführen sollte. Der Aufruf hatte Erfolg. Die Idee fand Teilnahme. Die Verwirklichung scheiterte aber an dem Widerstand der staatlichen Behörden. Ein Kongreß, nach Berlin berufen, der den Bund konstituieren sollte, wurde wegen des § 2 der Bundessatzungen aufgelöst: „Der Bund erkennt als Hauptmittel zur Förderung des materiellen und geistigen Wohles der Buchdrucker die Begründung und Organisation einer innigen Verbrüderung der Buchdrucker und Schriftgießer zu gegenseitigem Schutz gegen Unrecht und Not.“

Trotzdem wurde der Bund, allerdings nur für kurze Zeit, ins Leben gerufen. In Bayern, als den bayrischen Staatsgesetzen zuwiderlaufend, erfolgte seine Aufhebung 1850; in Berlin wurde

---

[1]) Martin (S. 65) sagt, dass der Mangel an begeisterter Aufnahme in der Art der Frankfurter Beschlüsse gelegen hat, die äußerst allgemein und unbestimmt gehalten waren.

[2]) Von Seite der Gehilfen.

der Zentralvorstand am 5. Juni 1850 aufgelöst. Dieser Beschluß wurde jedoch vom Berliner Stadtgericht am 15. Mai 1851 wieder aufgehoben. Am 15. August 1852 legte dann der Vorstand auf erneutes Drängen der preußischen Behörden und bewogen durch das schroffe Vorgehen der Behörden auch an anderen Orten sein Amt nieder, wodurch der Bund sich auflöste. Anstelle des Bundes trat die Selbständigkeit der Ortskassen, wobei die Zwecke des Bundes soviel als möglich durch Anerkennung der Freizügigkeits- und Gegenseitigkeitsverhältnisse gewahrt wurde. War die Mainzer Bewegung am Widerstand der Prinzipale gescheitert, so erlag der Gutenbergbund der 48er Jahre dem Ansturm der Reaktion.

Die Folge des Mißlingens aller jener Bestrebungen war, daß die Kluft zwischen Prinzipalen und Gehilfen sich vergrößerte dank den Erfahrungen, die man gemacht hatte. Der Gedanke einer nationalen Tarifgemeinschaft, wie er in den Mainzer Beschlüssen klar zu erkennen ist, war für lange Jahre ausgemerzt. Es zerfiel alles wieder in lokale Bestrebungen. Als sich später doch wieder der Gedanke eines allgemeinen Tarifes Bahn brach, waren die Gegensätze zwischen Prinzipalen und Gehilfen derartig zugespitzt, daß es unmöglich wurde, auf friedlichem Wege in gemeinsamem Vorgehen eine Einigung zu erzielen. Eine günstige Gelegenheit hatte man 1848 vorüberstreichen lassen. Eine einseitige Gehilfenorganisation hätte wohl schließlich den Angriffen der Staatsgewalt weichen müssen, man hätte aber moralische Vorteile wohl davon getragen, denn es darf nicht vergessen werden, daß der große Gedanke seitens der Gehilfenschaft mit großer Mehrheit und Begeisterung aufgenommen und seine Durchführung versucht wurde. Als dann alles sich auf Drängen der Staatsgewalt auflöste, hätte man sich vertrösten können auf bessere Zeiten. Die schlechten Erfahrungen, die man aber mit den Prinzipalen gemacht, ließen den Mut arg sinken; man sah ein, daß der 1848 eingeschlagene Weg nicht zum Ziele führen konnte.

---

2. Die erste Tarifperiode.

In der liberalen Strömung der sechziger Jahre hatten die Arbeiter das Vereinigungs- und Koalitionsrecht und somit die Mittel zur Selbsthilfe, wenn auch nicht im vollsten, so doch in ziemlich reichem Maße erlangt, und auch die Buchdrucker begannen davon Gebrauch zu machen.

Als im Jahre 1866 durch den Leipziger Fortbildungsverein für Buchdrucker und Schriftgießer in Leipzig ein deutscher Buchdruckertag angeregt wurde, begegnete dieser Vorschlag in weiten Kreisen der Gehilfenschaft zwar zunächst großer Skepsis, sodaß der „Korrespondent“[1]) bitter darüber klagte, „daß so wenig Interesse vorhanden, und gerade viele große und größte Städte nichts von sich hören ließen.“ Die schlechten Erfahrungen der vierziger Jahre waren noch nicht vergessen. Schließlich kam der Kongreß doch zustande, vereinigte aber nur 85 Delegierte aus 34 Städten, die 3187 Mandatare vertraten.

Am 20. Mai 1866 schufen sich die Gehilfen in dem „Verband der Deutschen Buchdrucker“ eine ganz Deutschland umfassende Organisation, die nach mannigfachen Kämpfen es schließlich dahin bringen sollte, auf dem Wege friedlicher Vereinbarung mit den Prinzipalen ihre Hauptziele zu erreichen: den arbeitsfähigen Gehilfen die möglichst günstigsten Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verschaffen und zu erhalten, und den arbeitsunfähigen Gehilfen in den Nöten des Lebens zu unterstützen.

Die Begründung einer allgemeinen Gehilfenorganisation und die Notwendigkeit, dieser ein entsprechendes Gegengewicht zu geben, veranlaßte die Prinzipale auch ihrerseits zum Zusammenschluß. Am 15. August 1869 wurde zu Mainz der Deutsche Buchdruckerverein ins Leben gerufen. In den Zeiten großer Gegensätze der Prinzipale und Gehilfen entstanden, trug er zunächst den Charakter einer Kampforganisation, deren Spitze sich gegen den Verband richtete.

Auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ging es äußerst unruhig her. Als Reste der Bewegung der vierziger Jahre hatten sich lokale Vereinigungen der Gehilfen erhalten, die mit den Prinzipalen lokale Tarife, die Lohn- und Arbeitszeit regelten, festgesetzt hatten. Als nun eine nationale Gehilfenorga-

---

[1]) Der „Korrespondent“ ist das noch heute erscheinende Blatt der Gehilfenorganisation und wurde im Jahre 1863 ins Leben gerufen.

nisation ins Leben trat, aus den vielen kleinen zersplitterten Teilchen ein großes Ganzes geschaffen wurde, das sich seiner Macht sehr bald bewußt ward, da drängte sich von selbst der Gedanke auf, daß die vielen bestehenden Lokaltarife zu einem allgemeinen Tarif zusammengeschmolzen werden müßten. Schwierigkeiten in der Normierung allgemeingültiger Tarifbestimmungen lagen bei den allerorts gleichen technischen Arbeitsvorgängen nicht vor. Dieser Tarifidee standen die Prinzipale im Prinzip nicht feindlich gegenüber, dagegen wollten sie sich mit dem Inhalte der von den Gehilfen aufgestellten Forderungen, vor allem der Alphabetberechnung [1]), nicht befreunden. Der Vorschlag von Gehilfenseite, durch gemeinsame Verhandlungen die gegenseitigen Ansprüche festzusetzen, stieß insofern auf Schwierigkeiten, als die Vereinsprinzipale den Verband, obwohl er schon damals fast zwei Drittel aller Gehilfen umfaßte, nicht als berufenen Vertreter der Gehilfenschaft gelten lassen wollte, obgleich sie für ihren Verein diese Bedeutung in Anspruch nahmen. [2]) Schließlich konstruierte man doch noch ein zu gleichen Teilen zusammengesetztes Schiedsgericht, das den sogenannten 30 Pf.-Tarif festsetzte — für 1000 Buchstaben der gebräuchlichsten Schriftgrade sollte ein Stücklohn von 30 Pfennigen gezahlt werden —, der aber nur geringen Anklang fand.

Als sich 1871 nach siegreichem Kriege die Konjunktur besserte, begannen die Gehilfen aufs neue ihre Ansprüche auf Einführung besserer Arbeitsbedingungen, vor allem auf Einführung der Alphabetberechnung geltend zu machen und versuchten diese zunächst in Leipzig durchzusetzen. Dieses Vorgehen beantworteten die Prinzipale, die im Buchdruckerverein vereinigt waren, am 8. März 1873 mit der Aussperrung, die in 71 Orten zur Durchführung gelangte. Der Kampf beider Parteien währte bis in den Mai hinein und führte schließlich zum Ergebnis, daß am 1. Mai 1873 zum ersten Male eine Vertretung der Prinzipale und Gehilfen, die aus allgemeinen Wahlen hervorgegangen war, zusammentrat, der es in fünftägiger Verhandlung gelang, eine Verständigung über die Behandlung der Lohnfrage innerhalb des gesamten Gewerbes herbeizuführen. Es wurde ein Normaltarif für das ganze deutsche Buchdruckgewerbe geschaffen und angenommen, der in der Hauptsache einen Minimalzeitlohn, eine

---

[1]) Bisher wurde nach „n" gerechnet.

[2]) F. Imle „Gewerbliche Friedensdokumente", Jena 1905, S. 17 sagt: „Auch die Vereinigung des Buchdruckervereins hat ihre Kinderkrankheiten der Arbeiterfeindlichkeit und des blinden Koalitionshasses gehabt".

einheitliche zehnstündige Arbeitszeit, sowie die Alphabetberechnung für Stücklohn festsetzte. Die Gehilfen hatten ihre Forderungen zum großen Teil durchgesetzt. Zur Durchführung der gefaßten Beschlüsse waren ein Einigungsamt als zentrale Instanz und Schiedsämter in den zwölf Kreisen,[1]) in welche die Tariforganisation eingeteilt war, vorgesehen.

Die Geburtsstunde der Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker hatte geschlagen. Freilich war sie in ihren ersten Lebensjahren ein gar schwächliches Kind, dem manche Prüfung noch bevorstand. Die Prinzipale zeigten nur ein dürftiges Interesse für die Sache, und die ungleich lebhaftere Tätigkeit der Gehilfen war auch nicht gerade geeignet, ihr Interesse zu stärken. Die beiderseitige Unzufriedenheit mit ihrem Werke zeigt sich an den zahlreichen Tarifrevisionen der Jahre 1876, 78, 86, 89, 90.

Die Ausdehnung der Tarifgemeinschaft war ganz unzureichend, von 2715 Prinzipalen erklärten sich bis 1879 nur 654 als tariftreu. Von einer Gesundung der gewerblichen Verhältnisse, dem Hauptziel der ganzen Einrichtung, konnte bei solchen Verhältnissen kaum die Rede sein. Dabei hatten die beiden Hauptträger der Tarifgemeinschaft, der Verein und der Verband, an inneren Krankheiten zu leiden. Die Mitgliederzahl des Vereins blieb dauernd eine niedrige, und der Verband hatte durch die Folgen des Sozialistengesetzes viel zu leiden, sodaß er sich im November 1878 veranlaßt sah, seinen gefürchteten Namen in „Unterstützungsverein deutscher Buchdrucker" umzuwandeln und seinen Sitz von Leipzig nach Stuttgart zu verlegen. Mit der Namensänderung und Verlegung seiner Leitung wurde jedoch an seiner inneren Organisation kaum Wesentliches geändert. 1884 erreichte die Tarifgemeinschaft mit 233 Prinzipalsmitgliedern ihren größten Tiefstand.

Woran lag das? Hatte man sich selbst nicht nach tariflich geordneten Zuständen gesehnt, von welchen man sich soviel versprach? Es konnte nur darin seinen Grund haben, daß das ganze Gebäude auf zu schwachem Fundament ruhte. Und dieses Fundament war vor allem da morsch, wo die Prinzipale daran gearbeitet hatten. Der größte Teil der Prinzipale kümmerte sich nicht um den Tarif. Der Verein selbst war so ohnmächtig, daß er nicht einmal seine eigenen Mitglieder zur Innehaltung des Tarifes verpflichten konnte, geschweige denn, daß er zu irgendeiner

---

[1]) Ueber die Kreiseinteilung des Jahres 1873, sowie über die heutige Kreiseinteilung vergl. S. 32 und 38 dieser Abhandlung.

erfolgreichen Agitation im Sinne der Durchführung des Tarifes fähig gewesen wäre. Das platonische Verhältnis des Vereins zur Tarifgemeinschaft konnte für diese keine Stütze sein.

Dazu kam ein recht unglückliches Experimentieren mit den Mitteln, die der Durchführung des Tarifes dienen sollten,[1]) d. h. mit den Organen der Tarifgemeinschaft, die noch am ehesten in der Lage gewesen wären, eine gewisse gesetzmäßige Behandlung des gemeinsamen Lohnvertrages zu gewährleisten. Bei der allgemeinen Interesselosigkeit verstand man es aber nicht, diese Mittel auszunutzen, schaffte vielmehr 1878 das Einigungsamt und die Schiedsgerichte gänzlich ab. Die Tarif-Revisions-Kommission, eine schwerfällige Einrichtung, repräsentierte allein die Tarifgemeinschaft, die vom guten Willen ihrer Schöpfer abhängig, ein schattenhaftes Dasein führte. Sie war nicht mehr ein übergeordnetes Wesen, das man sich selbst zur obersten Behörde gesetzt hatte, unter dem Gelöbnis, sie zu respektieren und für ihre Anerkennung einzutreten, sondern sie war ein ganz angenehmes Mäntelchen geworden, dessen man sich bedienen konnte, wenn Regenwolken am Himmel des Arbeitsvertrages heraufzogen.

Das Unhaltbare solcher Lage wurde schliesslich auch im Prinzipalvereinslager empfunden und man raffte sich auf, zunächst der bisher schlaffen Organisation der Prinzipale — eine große Anzahl tariftreuer Prinzipale standen dem Verein aus diesem Grunde fern — festeren Halt zu geben. Mit der Begründung der Deutschen Buchdrucker-Berufsgenossenschaft nahm der Verein einen inneren und äußeren Ausbau vor, indem der Verein seine Organisation der der Berufsgenossenschaft angliederte; diese enge Verbindung mit der Genossenschaft wirkte förderlich auf die Zunahme der Mitglieder des Vereins. Die Mitgliederzahl betrug 1885 277 und war Ende 1886 auf 1104 gestiegen.

Neues Leben war im Verein eingezogen und es ist bezeichnend für den neuen Geist jener Zeit, daß von Vereinsseite (1890) der Vorschlag [2]) laut werden konnte, durch einen zwischen den beiden Organisationen, dem Verein und dem Verband, abzuschließenden, alle Mitglieder bindenden Vertrag die Tarifgemeinschaft mit einem dauernden, festen Fundament zu versehen, ein Vorschlag, der 1906 im Organisationsvertrage seine Verwirklichung erfahren sollte, damals an der indifferenten Haltung der Vereins-Prinzipale scheiterte.

---

[1]) Vergl. Imle: ebenda, S. 21.

[2]) Von Professor L. Brentano befürwortet.

Zeigten schon die Tarifverhandlungen von 1886 — sie hatten die Erklärung der Tarifkommission gebracht, nach der sich die beiden vertragschließenden Teile, als die man die Gesamtheit der Prinzipale und Gehilfen ansah, verpflichteten, für die allgemeine Einführung und Aufrechterhaltung des Tarifes zu wirken[1]) — das Streben, bessere Arbeit zu leisten, so sollte eine besondere Bedeutung für den Ausbau der Tarifgemeinschaft die Tagung der Tarifkommission im Jahre 1889 in Stettin erhalten. Sie nahm die wichtige Resolution an: „Die Tarifkommission hält im Interesse der Durchführung des Tarifes es für dringend nötig, daß seitens der tariftreuen Prinzipale nur Gehilfen eingestellt werden, welche nachweislich zu tariflichen Bedingungen gearbeitet und in solchen Geschäften ausgelernt haben.“ Damit war ein Beschluß gefaßt worden, der einen schnelleren Ausbau der Tarifgemeinschaft erhoffen ließ und eine Garantie für Aufrechterhaltung des Tarifvertrages bot. Dieser Beschluß, ein Vorschlag auch schon der achtundvierziger Jahre, stellte einen energischen Schritt zur Bekämpfung der tariflichen Außenseiter dar, die immer noch einseitige Interessenpolitik trieben. Man setzte auf die Wirkung dieser Resolution große Hoffnung, um so größer war die Enttäuschung, als sie später wieder aufgehoben wurde. In den Kreisen der Prinzipale, vor allem bei den Prinzipalen in Rheinland und Westfalen, die nie rechtes Verständnis den tariflichen Bestrebungen entgegengebracht hatten, hatte die Resolution höchste Unzufriedenheit erweckt; und das ist wohl verständlich, denn diese sogenannte Stettiner Resolution stellte einen scharfen Eingriff in jene idyllischen Zustände dar, wie sie sich noch immer im Gewerbe, Rheinland-Westfalen durchaus nicht ausgenommen, trotz aller tariflichen Bestrebungen erhalten hatten: gedrückte Löhne, Lehrlingszucht und Schleuderkonkurrenz. Die Opposition auf Prinzipalsseite, die nicht gerade von einem reinen Gewissen Zeugnis ablegt, ließ die Resolution nicht zur Ausführung gelangen. Das erregte arge Verstimmung in den Kreisen der Gehilfen und erschütterte das Vertrauen zu der ehrlichen Absicht der Prinzipale, auf friedlichem Wege, durch Tarifverträge, an der Gesundung der gewerblichen Zustände mitzuarbeiten.

Diese Stimmung der Gehilfen bildete den Grundton der Tarifverhandlungen von 1891. Hier stellten die Gehilfen den Antrag

---

[1]) Freilich ein Beschluß, der in der Praxis wenig Bedeutung hatte, da die vertragschließenden Parteien, die Gesamtheit der Prinzipale und Gehilfen (nicht die bestehenden Sonderorganisationen) ein verschwommener Begriff ist.

auf Einführung der achtstündigen Arbeitszeit und entsprechende Erhöhung der Grundlohnposition. Als Begründung der geforderten Verkürzung der Arbeitszeit machten die Gehilfen die hohe Anzahl der Arbeitslosen[1]) geltend. Dieser Antrag wurde von den Prinzipalen mit der Begründung abgelehnt, daß das Gewerbe solch einschneidende Bestimmungen für den Produktionsprozeß nicht vertragen könne, und daß erst die Bedingungen der früheren Tarife seitens der Allgemeinheit erfüllt werden müßten. Als gleichzeitig einige Prinzipale, vor allem in Leipzig und Hamburg, Verbandsgehilfen entließen, wurde dies der äußere Anlaß zu dem großen Streik von 1891,[2]) an dem sich anfangs 12000 Gehilfen beteiligten. Der Kampf wurde mit großer Energie geführt; nach zehnwöchentlicher Dauer sahen sich jedoch die Gehilfen, deren finanzielle Kräfte erschöpft waren, gezwungen, die Arbeit zu den alten Bedingungen wieder aufzunehmen. Kurze Zeit darauf legten die Gehilfenmitglieder der Tarifkommission ihre Mandate nieder. Die Tarifgemeinschaft war damit aufgelöst.

Blickt man zurück auf diese erste Periode der Tarifgemeinschaft, so sind es zwei gewaltige Kämpfe, die sie einleiten und beschließen: 1873 die Aussperrung, deren Resultat für die Gehilfen günstig war, 1891 der Streik, in dem die Gehilfen unterlagen.

Nach dem Kampfe von 1873 hatte man sich nach Frieden gesehnt, hatte lange Jahre mit großen Schwierigkeiten den Frieden aufrecht zu erhalten gesucht, und mußte schließlich doch wieder zum äußersten Mittel, dem Kampf, greifen. Diese Tatsache ist eine hinreichende Kritik des Wertes der damaligen Tarifgemeinschaft. Sie hatte es nicht vermocht, ihr Ziel zu erreichen, Gegensätze auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses dauernd auf friedlichem Wege auszugleichen. Als es galt, eine Probe abzulegen, daß sie auch bei schwierigeren Verhältnissen, wie sie 1891 bestanden, nicht versage, brach sie zusammen. Die Schuld an der Schwäche dieser Institution tragen die interessierten Parteien, Prinzipale und Gehilfen, die es nicht verstanden hatten, sich gegenseitig Vertrauen entgegen zu bringen, zu erhalten, und ehrlich an der Durchführung der Tarifgemeinschaft zusammen zu arbeiten, sondern sich vielmehr in ihren Sonderorganisationen, welche dem

---

[1]) Nach Angabe in K. Klimsch: „Adreßbuch der Buch- und Steindruckereien", Frankfurt a. M. 1890, S. 221, betrug im Oktober 1889 die Arbeitslosenziffer des Verbandes (893 Arbeitslose) 6,8% der Mitglieder der Gehilfenorganisation.

[2]) Der Streik dauerte vom November 1891 bis 16. Januar 1892.

verschwommenen Begriff der den Tarifvertrag abschließenden Allgemeinheit durch energisches Eintreten einen Gehalt hätten geben können, gegenseitig befehdeten.

---

3. Die zweite Tarifperiode.

Zwar hatte der Deutsche Buchdruckerverein nach Auflösung der Tarifkommission erklärt, daß der bisherige Tarif bis auf weiteres für die Vereinsmitglieder bindend sei, hatte auch zur Weiterführung der Geschäfte einen Tarifausschuß gebildet, in Wirklichkeit kümmerte sich die Mehrzahl der Prinzipale nicht darum, und die Gehilfen konnten sich nach dem Mißgeschick von 1892 nicht zusammenraffen, in erneute Verhandlungen mit ihrem Sieger zu treten. So bestand in der Zeit von 1892—96 tarifliche Anarchie, die natürlich den Gehilfen besonders ungünstig sein mußte. Dies zeigte sich in der Verlängerung — statt geforderten Verkürzung — der Arbeitszeit, sodaß Arbeitszeiten von $10^1/_2$ bis 13 Stunden nichts seltenes waren. Dies zeigte sich ferner an der Zahl der unter Tarif entlohnten Gehilfen, und nicht zuletzt an dem völligen Nichtbeachten der tariflichen Bestimmungen auf dem Gebiete des Lehrlingswesens. 1894 wurden 5000 Lehrlinge mehr gehalten als der Tarif zuließ.

Diese besonders für die Gehilfen traurigen Verhältnisse ließen schließlich die besonneneren Elemente der Gehilfenschaft einsehen, daß es sich besser leben ließ unter tariflich geordneten Verhältnissen als unter den bestehenden Zuständen völliger Anarchie. Annäherungsversuche zum Zwecke der Bildung einer neuen Tarifgemeinschaft setzten ein. Jedoch an dem Verlangen der Prinzipale, daß unter den neun festgesetzten Gehilfenvertretern nur fünf dem Verbande angehören dürften, wären sie fast gescheitert. Schließlich lenkten die Prinzipale ein, und es wurden allgemeine Wahlen ausgeschrieben, die nur Verbandsgehilfen in die Kommission beriefen. Am 15. April 1896 trat nach vierjähriger Pause der Tarifausschuß wieder zusammen. Die Ergebnisse der dreitägigen Verhandlungen waren: die Einführung des neunstündigen Arbeitstages,[1]) eine Erhöhung des Tausendpreises für berech-

---

[1]) In die neunstündige Arbeitszeit sind Pausen nicht eingeschlossen. Die tatsächliche Verkürzung betrug also nur ½ Stunde, da die zehnstündige Arbeitszeit eine ½ stündige Pause einschloß.

nende Setzer (Stücklohn) und eine Erhöhung des Minimums für im gewissen Gelde arbeitende Gehilfen (Zeitlohn). Einen bedeutenden Schritt nach vorwärts stellte die Errichtung einer dauernden, aus Prinzipalen und Gehilfen zu gleichen Teilen zusammengesetzten Aufsichtsbehörde dar: das Tarifamt der Deutschen Buchdrucker. Ebenso wurden Schiedsgerichte und Arbeitsnachweise wieder errichtet. Die Dauer des Tarifvertrages wurde auf fünf Jahre festgesetzt. Am 1. Juli 1896 trat er in Kraft.

Somit war, wenn auch zunächst nicht ohne große Opposition in Gehilfenkreisen, im Buchdruckgewerbe wieder eine organische Verbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer hergestellt, eine Tarifgemeinschaft, die über den beiderseitig getrennten Gruppen die höhere Einheit bildet, um die über den gegensätzlichen stehenden gemeinsamen Interessen zu vertreten. Mit Errichtung einer dauernden Ueberwachungsbehörde und obersten Instanz für tarifliche Streitsachen mit dem besonderen Programm, für die Verbreitung und Durchführung der tariflichen Bestimmungen Sorge zu tragen, war ihr Halt und Festigkeit gegeben. Die Hauptarbeit der Tariforgane bestand in der Ein- und Durchführung des Tarifes. Der Erfolg war erfreulich, denn während im Dezember 1896 nur 895 Firmen den Tarif anerkannt hatten, waren bis zur ersten Hälfte des Jahres 1901 die tariftreuen Firmen auf 3372 angewachsen, die 34 307 Gehilfen beschäftigten.

Gegen die Einigungsbestimmungen wurde, wie schon angedeutet, in der ersten Zeit von einer kleinen Minderheit, unterstützt von weiten Kreisen der Gewerkschaften und der sozialdemokratischen Presse, ein erbitterter Kampf geführt, der aber schließlich keine bleibenden Folgen für das große Werk haben sollte. Es war ein Angriff gegen die kollektiven Arbeitsverträge überhaupt, der von einer kleinen radikalen Gruppe von Gehilfen gemacht wurde. Daß diese Angreifer Unterstützung bei weiten Kreisen außerhalb des Gewerbes Stehender fanden, war der Ausfluß eines gewissen Kastenhasses, den die Gewerkschaften dem Buchdrucker, dem „Arbeiteraristokraten“, entgegenbrachten.[1] Die Anschauung von der Schädlichkeit der Tarifverträge überhaupt basierte auf der Annahme, daß langfristige vertragliche Festlegung der Arbeitsbedingungen den Arbeitern die Ausnutzung der Konjunktur unmöglich mache. Den Vorkämpfern für eine reifere Ansicht, den Buchdruckern, wurde einige Jahre später Genugtuung zuteil, erklärte doch der Gewerkschaftskongreß zu

---

[1]) Vergl. Imle, ebenda, S. 37.

Frankfurt a. Main 1899 nach einem Referat über die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker: „Tarifliche Vereinbarungen, welche die Lohn- und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln, sind als Beweis der Gleichberechtigung der Arbeiter seitens der Unternehmer bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu erachten und in den Berufen erstrebenswert, in welchen sowohl eine starke Organisation der Unternehmer, wie auch der Arbeiter vorhanden ist, welche eine Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten bieten."

Die Erneuerung der Tarifgemeinschaft im Jahre 1901 bereitete insofern Schwierigkeiten, als die von den Gehilfen geforderte Lohnerhöhung gerade zu einer Zeit erfolgte, in der die gewerbliche Lage nicht glänzend genannt werden konnte. Trotzdem erzielte man völlige Einigung. Beide Teile ließen in ihren Forderungen etwas nach, und so kam eine $7^1/_2$ prozentige Lohnerhöhung zustande. Das wichtigste Ereignis dieses Jahres aber ist in dem Anschluß des Kreises Rheinland-Westfalen, der bisher verärgert beiseite gestanden hatte, an die Tarifgemeinschaft zu erblicken.

Das Jahr 1906 brachte die Tarifrevision mit dem Resultate, daß der Lohn um 10 Prozent erhöht wurde, die Arbeitszeit um eine halbe Stunde wöchentlich verkürzt wurde, die Maschinensetzer, Korrektoren, Stereotypeure und Galvanoplastiker[1]) in die Tarifgemeinschaft aufgenommen und ihre Arbeitsbedingungen im Tarif geregelt wurden.

Höhere Bedeutung als die Revision hat ein Vertrag erhalten, der kurz vorher zwischen Verein und Verband abgeschlossen war, und ein neues Bollwerk um das Gebäude der Tarifgemeinschaft darstellt. Da er für die fernere Entwickelung der Tarifgemeinschaft von besonderer Bedeutung ist, gehen wir des näheren darauf ein.

Trotz der Verpflichtung zur Innehaltung des Tarifes durch die Mitglieder der Tarifgemeinschaft war ihr Gefüge noch ein lockeres. Außerhalb der beiden Sonderorganisationen befanden sich zahlreiche Elemente, die nicht im Machtbereiche der den Tarif garantierenden Organisationen waren, woraus sich eine gewisse Unsicherheit der tariflichen Verhältnisse ergab. Solche Verhältnisse der Unsicherheit hatten die ungesunde Konkurrenz, die wir ja als Grundübel des Gewerbes kennen, weiter gedeihen lassen. Es gab keine unbedingte Gewähr, daß die Elemente, die

[1]) Auch die Buchdruckerprinzipale und Gehilfen Elsaß-Lothringens, die bisher abseits der Tarifgemeinschaft gestanden, schlossen sich 1906 dieser an, sodaß nunmehr das ganze Deutsche Reich einen Buchdruckertarif hat.

jenen Geschäftspraktiken huldigten, die Beschlüsse der Organe der Tarifgemeinschaft nicht durchkreuzten und hier und da Störungen hervorriefen. Der Wunsch und das Bedürfnis, diesen wenig erfreulichen Zuständen endlich einmal zu begegnen, führte erneut zu dem Gedanken, die Tarifgemeinschaft durch Hinzuziehung der beiden großen Sonderorganisationen sowohl zur Festsetzung als auch zur Durchführung des Tarifes weiter auszubauen und damit dem Ideal näher zu kommen, zu dem die Tarifgemeinschaft den Weg bahnen soll: zur Hebung des Buchdruckgewerbes. Zu diesem Zwecke schlossen Verein und Verband den „Vertrag, betreffend die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker“.[1])

Der Vertrag strebt zunächst an, durch gegenseitige Verpflichtung zur Durchführung und Achtung der tariflichen Einrichtungen seitens der vertragschließenden Vereine den Frieden im Gewerbe zu garantieren. Eine weitere Einschränkung der Möglichkeit einer Friedensgefährdung bietet der Vertrag ferner dadurch, daß beide Vereine für die Erfüllung der nach dem Tarife ihren Mitgliedern obliegenden Verbindlichkeiten selbstschuldnerisch einzustehen haben. Damit bietet der Vertrag Sicherheit gegen Kontraktbruch Einzelner wie ganzer Personale. Tritt nun aber doch der Fall eines Kontraktbruches ein, so haben die Sonderorganisationen für den durch ihre Mitglieder verursachten Schaden aufzukommen. Versuchte bisher ein geschädigter Prinzipal sein Recht zu erlangen, so erzielte er wohl bei festgestelltem Kontraktbruch eine Verurteilung zur Schadenersatzleistung, aber er vermochte die Ersatzleistung gegen den verurteilten Gehilfen nicht immer geltend zu machen.[2]) Dem soll der Vertrag abhelfen.

Im Mittelpunkt des Vertrages stand der § 4. Er bestimmte, daß die Mitglieder des Verbandes nur bei Mitgliedern des Vereins Arbeit nehmen sollten und daß die Mitglieder des Vereins verpflichtet seien, nur Angehörige des Verbandes zu beschäftigen.

Die Bedeutung dieser Bestimmung ist nun recht weittragend.

Das wirksamste Mittel um Prinzipale zur Anerkennung des Tarifes zu zwingen, besteht darin, daß man ihm die tariftreuen Arbeitskräfte entzieht. Er ist dann angewiesen auf die geringe Zahl nicht tariftreuer Gehilfen und auf die Lehrlinge. Ein größeres Geschäft, an dessen Leistungsfähigkeit gewisse Ansprüche gestellt

---

[1]) Der Vertrag ist mit 10jähriger Gültigkeit geschlossen und zwar für die Zeit vom 1. Januar 1907 bis 31. Dezember 1916.

[2]) Hatte der Verurteilte nicht die pekuniäre Fähigkeit zur Schadenersatzleistung, so war sie nicht zu erlangen ohne große Umstände, die sich bei der Kleinheit des Objektes in der Regel kaum lohnten.

werden, kann dies auf die Dauer nicht durchführen und sieht sich, um seine Existenz zu wahren, zur Kapitulation gegenüber der Tarifgemeinschaft gezwungen.[1])

Bei kleineren und kleinsten Geschäften versagt allerdings auch dieses Mittel. Und da gerade die Mehrzahl aller Buchdruckbetriebe dieser Gattung angehören, stellen sie als Gesamtheit einen gewichtigen Faktor dar, der auf die Preisbildung der Druckarbeiten nicht ohne Einfluß ist. Wenn die Konkurrenzfähigkeit solcher Geschäfte durch die niedrige Grenze ihrer Leistungsmöglichkeit natürlich beschränkt wird, so ist sie doch imstande, ihren schädlichen Einfluß, anormale Preise, auf die Preisgestaltung vieler Drucksachen des sogen. Akzidenzgebietes[2]) auszuüben und damit gerade den Betrieben zu schaden, die vor allem diese Fabrikation betreiben, Klein- und Mittelbetriebe, deren Erhaltung als Mittelschicht[3]) durchaus wünschenswert erscheinen muß.

Wie mußte die Bestimmung des § 4 in der Praxis wirken?

Für die nicht zum Buchdruckerverein gehörenden, aber tariftreuen Prinzipale war sie ein harter Schlag. Waren diese doch in Zukunft nur auf solche Arbeitskräfte angewiesen, die Nichtangehörige des Verbandes waren, also auf etwa ein Achtel aller Gehilfen. Ebenso war aber auch die Arbeitsgelegenheit für Nichtverbändler — darunter die Mitglieder des Gutenbergbundes[4]) — bedeutend verringert. Es war also anzunehmen, daß eine größere Anzahl Angehöriger beider Parteien ihren Beitritt in die Vertragsorganisationen bewirkten, um sich aus der ungemütlichen Situation zu befreien.

Nun war das Zwangsmittel des § 4 wohl angebracht für solche, die bisher sich um tarifliche Dinge überhaupt nicht gekümmert hatten. Diesen Leuten die Pistole auf die Brust zu setzen und sie

---

[1]) Die Anzahl der nichttariftreuen Gehilfen beträgt heute (Mitte 1909) 6,15 % der gesamten Gehilfenschaft (ohne Schriftgießer).

[2]) Unter Akzidenz-Drucksachen versteht man, wie die Bezeichnung auch besagt – zufällig, unregelmäßig – Aufträge auf Gelegenheitsarbeiten, wie Programme, Plakate, Prospekte, Formulare, Geschäftspapiere, Kataloge, überhaupt Drucksachen des kaufmännischen und gesellschaftlichen Bedarfes.

[3]) Ueber die Stellung des Klein- und Mittelbetriebes im Buchdruckgewerbe vergl. den Abschnitt: „Die Betriebsarten als Lehrwerkstätten".

[4]) Der „Gutenbergbund" wurde im Oktober 1892 gegründet zu einer Zeit, als die Erbitterung im Gehilfenlager nach unglücklich verlaufenem Streik besonders harte Formen angenommen hatte, und das Verbandsschifflein in Gefahr war, in radikales Fahrwasser zu geraten. Der Bund sammelte alle die Elemente,

zum Eintritt in eine der vertragschliessenden Sonderorganisationen zu zwingen, — und der § 4 schließt zweifellos einen Koalitionszwang in sich — läßt sich aus höherem gewerblichen Interesse verteidigen. Nicht rechtfertigen läßt sich aber dieses Vorgehen den Elementen gegenüber, die zwar dem Verein oder dem Verband nicht angehören, aber doch Mitglieder der Tarifgemeinschaft sind, indem sie die tariflichen Bestimmungen innehalten. Diese mußten von den Bestimmungen des Vertrages — eben weil sie an ihrem Teil für die Erhaltung der Tarifgemeinschaft mitgearbeitet hatten, wenn auch außerhalb des Rahmens einer der vertragschließenden Sonderorganisationen — weit härter getroffen werden als die notorischen Gegner des Tarifgedankens.

Das Schicksal des § 4 vollzog sich rasch; selbst in Vereins- und Verbandskreisen erfuhr er nicht allenthalben die gewünschte Aufnahme, sodaß die „Zeitschrift“[1]) sich veranlaßt sah, mit beruhigenden Worten einzulenken: „Wir dürfen unseren Mitgliedern schon versichern, daß diese Bestimmung (§ 4), die ja im Rahmen des Vertrages nichts weiter ausdrückt, als ein jeder Prinzipal hat nur „tariftreue“ Gehilfen zu beschäftigen und ein jeder „tariftreue“ Gehilfe hat nur bei einem „tariftreuen“ Prinzipal zu arbeiten, umso unbedenklicher ist, als dem Gehilfenverbande schon jetzt vier Fünftel aller Buchdruckergehilfen angehören. Dafür, daß keine Härten irgendwelcher Art eintreten, sorgen die getroffenen Uebergangsbestimmungen.“[2])

Diese Uebergangsbestimmungen schwächten allerdings erheblich die Schärfe des § 4 ab. Danach sollten von ihm nicht betroffen werden:

1. die über 50 Jahre alten Gehilfen;
2. die in Arbeit stehenden Gehilfen.

---

die gegen den Streik und vor allem gegen die im Verbande herrschende Strömung waren. Da er allein zu schwach, vor allem seinen Kassenverpflichtungen nachzukommen, schloß er sich 1906 dem Gesamtverbande der christlichen Gewerkschaft an. Seine Mitgliederzahl betrug Ende 1909: 2898. Als eine Art Oppositionsgewerkschaft gegen den Verband gegründet, war das Verhältnis zwischen Verband und Bund ein dauernd schlechtes. Durch den Organisationsvertrag wurde insbesondere die Lage der Bündler verschlechtert. Vergl. Der „Gutenbergbund“, herausgegeben vom Hauptvorstand des Bundes, Berlin 1906, S. 13 ff.

[1]) Vergl. Jahrgang XVIII, S. 632.

[2]) Man beachte wohl, wie in dieser Erklärung „tariftreu“ und „sondervertragsangehörig“ identifiziert ist.

Uebrigens sahen die weiteren Bestimmungen des § 4 auch die Aufnahme anderer Vereinigungen in das Vertragsverhältnis – es konnte sich da natürlich in erster Linie nur um den Gutenbergbund handeln – vor.

Bei solchen Gehilfen, die noch Mitglieder einer Kasse mit Prinzipalleitung sind, sollte der Vertrag erst in Kraft treten, nachdem die beiden vertragschließenden Organisationen einen diesbezüglichen Ausweg gefunden hätten. Dem Tarifamt sollte die Entscheidung obliegen, wann alle diese Bestimmungen in Wirksamkeit zu treten haben.

Trotz der mildernden Nebenbestimmungen[1]) betreffend die Durchführung des § 4 bleibt doch in der Möglichkeit des Zustandekommens des Vertrages die Tatsache einer gewissen Intolleranz solchen Elementen gegenüber bestehen, die Nichtangehörige der vertragschließenden Parteien sind. Denn trotz aller schönen Worte, die von dieser Seite gegen die zahlreichen, bald nach Bekanntwerden dieses Vertrages von den verschiedensten Seiten erhobenen Angriffe zur Verteidigung angewendet wurden, kann man sich des Eindruckes nicht erwehren, daß mit dem „Organisations"-Vertrag ein Zwang auf Außenstehende zum beschleunigten Beitritt in die beiden Sonderorganisationen ausgeübt werden sollte. Wir sind überzeugt, daß der Vertrag nur entstanden ist aus dem Bedürfnis, das Buchdruckgewerbe auf schnellerem Wege als bisher einer völligen Gesundung näher zu bringen. So löblich dieses Bestreben auch an sich ist, das hierzu benutzte Mittel war nicht gerade glücklich gewählt, und hat den Gegnern der Tarifgemeinschaft — innerhalb und außerhalb des Gewerbes — nur dankbaren Stoff zu empfindlicher Agitation gegen die Tarifgemeinschaft überhaupt in die Hand gegeben.

Der abgeschlossene Vertrag wurde dem Tarifausschuß der Deutschen Buchdrucker nach Fertigstellung des neuen Tarifes im September 1906 bekannt gegeben und erregte, wie schon angedeutet, Opposition sowohl bei den Gehilfen, welchen vor allem die 10jährige Dauer des Vertrages nicht gefallen wollte, als auch bei den Prinzipalen, zumal solchen, die als Nichtvereinsmitglieder direkt von den Bestimmungen in Mitleidenschaft gezogen wurden. Es bemächtigte sich aber auch die Oeffentlichkeit des von beiden Seiten getroffenen Uebereinkommens, und wenn man auch hier im allgemeinen gegen den Vertrag als Ganzes wesentliche Einwendungen nicht zu machen hatte, so begegnete doch der § 4 durchweg einer abfälligen Kritik. Starke Befürchtungen, teils rein wirtschaftlicher, teils politischer Natur wurden geltend gemacht.

---

[1]) Auf die hisher bei Mitgliedern des Vereins beschäftigten Gehilfen, die dem Verband nicht angehörten, sollte der § 4 gleichfalls keine Anwendung erfahren.

Unter dem Drucke der zahlreichen Vorstellungen brachten die Vorstände des Vereins und Verbandes am 10. Dezember 1907 zur Kenntnis, daß der ausschließliche Verbandsverkehr dahin geändert sei, daß der Verein nur „tariftreue“ Gehilfen beschäftigen und „tariftreue“ Buchdrucker in ihren Offizinen aufnehmen dürfe. Der § 6, der dem Verein und Verband die maßgebenden Stellen in den Tariforganen sichern sollte, wurde gänzlich gestrichen. In Wirklichkeit sind diese Stellen durchaus in den Händen der beiden genannten Organisationen.

Nach Abänderung des § 4 und Beseitigung des § 6 waren die scharf angegriffenen Bestimmungen aus dem Vertrage geschwunden und charakterisierte er sich jetzt als das, was seine Schöpfer in der Hauptsache auch gewollt: als ein weiterer Ausbau der Tarifgemeinschaft, hauptsächlich nach der Seite hin, daß die früheren freiwilligen Vereinbarungen jetzt in Verpflichtungen umgewandelt sind, für deren Erfüllung die Vertragschließenden die Haftung übernehmen. So schuf der Vertrag innerhalb der allgemeinen Tarifgemeinschaft noch eine besondere, mit scharfen bindenden Beschlüssen für ihre Innehaltung.[1]) Damit war jener alte Gedanke, den wir schon in den achtziger und vierziger Jahren angetroffen haben[2]) doch noch, wenn auch etwas umgestaltet, zur Verwirklichung gelangt.

Die Umstände, unter denen er verwirklicht wurde, entbehren nicht einer gewissen Ironie des Schicksals.

Als 1889 die Forderung laut wurde, der Tarifgemeinschaft Halt und Kraft zu verleihen, indem man sie auf die Schulter der beiden Organisationen — Verein und Verband — hob, als es damals galt, Farbe zu bekennen, ob man es ernsthaft meine mit dem Gedanken eines dauernden Tarifes, da scheute man sich seitens der Vereinsprinzipale, einer Sache, die noch nicht nach allen Seiten hin ausgeprobt war, sich zu unterwerfen, verkroch sich hinter die „Allgemeinheit“ und glaubte sich so am sichersten geborgen, frei von jedem Gefühl der Verantwortlichkeit für Gelingen oder Mißlingen der Tarifgemeinschaft.

In den folgenden 17 Jahren änderte sich manches, so auch die Auffassung der Vereinsprinzipale von dem Segen einer Tarif-

---

[1]) Vergl. H. Köppe in Conrads Jahrbüchern, Jena 1606, Bd. 32, auch Kuhlemann, „Die Berufsvereine“, Jena 1908 III, S. 246.

[2]) Der § 4 ähnelt fast wörtlich jenen Repressivbestimmungen der achtundvierziger Jahre. Vergl. ferner: „Die Weiterbildung des Tarifvertrages im Deutschen Reiche“. Bearbeitet vom Kais. Statist. Amt, Berlin 1908, S. 207.

gemeinschaft. Aus einem lauen Anhänger war ein kräftiger Förderer geworden. Die Tarifgemeinschaft war wirklich das Werk der beiden Organisationen — Verein und Verband — geworden. Doch als man nun die Früchte ernten und diesen Organisationen eine ihrem Verdienste entsprechende Sonderstellung innerhalb der Tarifgemeinschaft einräumen wollte, da wäre dieses Streben fast gescheitert an der Opposition jener Macht, die man vor Jahren seitens der Prinzipale konstruiert hatte, die aber inzwischen Leben erhalten hatte: an der Allgemeinheit.

Der Allgemeinheit wegen, die formell im Buchdruckgewerbe die Tarifverträge abschließt, mußten die beiden Sonderorganisationen auf einen Teil ihrer Ansprüche verzichten.

Es war ein kritisches Jahr, 1906. Zu der Opposition gegen den Vertrag gesellte sich auch eine teilweise Mißstimmung über das Resultat der letzten Tarifrevision. „Innerhalb des Gewerbes zeigte man sich auf der einen Seite mißmutig über die Lasten, die im besonderen der materielle Teil des Tarifes der Prinzipalität auferlegte, während man auf der anderen Seite sich ebenso sehr entrüstete über materielle Aufbesserungen, und innerhalb und außerhalb des Gewerbes fanden sich zahlreiche Stimmen, die in dem Abschluß des mit der Tarifsache eng verknüpften Organisationsvertrages das Ende der Freiheit des Arbeiters und die gänzliche Vernichtung des Herrenstandpunktes auf seiten der Arbeitgeber voraussagten.“ [1])

Trotzdem wurde der Tarif für fünf weitere Jahre festgesetzt, [2]) in der Urabstimmung angenommen und bewährte sich somit als Friedensinstrument, für dessen Erhaltung der Vertrag in seiner abgeänderten Fassung eine weitere Garantie bietet.

Am 1. Oktober 1907 trat ein vom Deutschen Buchdruckerverein herausgegebener Buchdruckpreistarif in Geltung, der als Normalmaß für die Berechnung der Druckkosten anzusehen ist. Der Verband verpflichtete sich, an seinem Teile für die Durchführung dieses Preistarifes mitzuwirken. Der Preistarif wurde dadurch eng mit der Tarifgemeinschaft verknüpft, daß deren Organe über Innehaltung des Preistarifes zu wachen haben. In dem Eintreten der Gehilfen für eine gerechte Preiserzielung kann man im gewissen Sinne eine Gegengabe für die Leistungen der Prinzipale auf dem Gebiete der Lohnregulierung erblicken. Schließlich liegt es aber auch im eigenen Interesse der Gehilfen, daß die Prinzipale für die Drucksachen Preise erzielen, die die Zahlung

[1]) Vergl. „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker“, Jahrgang 19, S. 647.

[2]) Der heute geltende Tarif hat Wirkung bis zum 31. Dezember 1911.

tariflichen Lohnes und Erfüllung sonstiger tariflicher Bedingungen gewährleisten. Jedenfalls bietet die Erkenntnis, daß auf dem Gebiete der Lohn- und Preisregulierung die Interessen beider Parteien — Prinzipale wie Gehilfen — in hohem Maße gemeinsame sind, eine weitere Gewähr für die Dauer der Tarifgemeinschaft. Wichtiger aber als alle diese Garantien und Versprechungen ist die Erhaltung des gesunden Sinnes der Buchdrucker. Die Tarifgemeinschaft verdankt ihr Leben der einsichtigen Unterordnung der Parteiinteressen unter das Wohl des ganzen Gewerbes.

Sie hat während ihres Bestehens so manchen Sturm, zumal in den Jahren der Tarifrevisionen erlebt; sie ist aber nicht bloß wohl erhalten, sondern, weil bewährt, auch gestärkt aus den Krisen hervorgegangen, dank den besonnenen, der Vermittelung geneigten Elementen beider Parteien.

Kämpfe und Ringen beider Faktore im Gewerbe sind nicht zu beseitigen, es wird immer Gehilfen geben, die höheren Lohn fordern und Prinzipale, die ihn herabsetzen möchten. Nur fragt es sich, welches Mittel man wählt, um trotz dieser verschiedenen Anschauungen zum Ziele zu kommen: gegenseitige Vertragsverpflichtung auf parlamentarischer Grundlage oder rohe und brutale Gewalt.

Darauflosgänger, die ihre Stärke in dem starren Festhalten scheinbar wünschenswerter Forderungen sehen, werden nie verschwinden, zumal da, wo es sich um große Menschengruppen handelt, wie im Buchdruckgewerbe.

Daß aber nicht diese Elemente, sondern die besonnenen die Oberhand behalten, darin liegt die Gewähr für die Dauer jeder Tarifgemeinschaft, wie auch der im deutschen Buchdruckgewerbe.

B. Der äussere Ausbau:

Die Behörden der Tarifgemeinschaft.

1. Die Geschichte der Tarifbehörden.

Der am 1. Mai 1873 durch Vertreter der Prinzipale und Gehilfen, die aus allgemeinen Wahlen hervorgegangen waren, zustande gekommene erste Normaltarif für das ganze deutsche Buchdruckgewerbe bedurfte zu seiner Durchführung der geeigneten Organe. Es erfolgte der Ausbau der Tarifgemeinschaft zu einem vielverzweigten Gebäude.

Man schuf ein Einigungsamt als Zentralstelle und lokale Schiedsämter.

Die Schiedsämter im Buchdruckgewerbe haben ihre Vorgeschichte. Schon während des Bestehens der Zunftordnung hatte bei Streitigkeit zwischen Prinzipalen und Gehilfen eine Art Schiedsgericht zu entscheiden, das sich zusammensetzte aus je einem Gehilfen einer jeden Druckerei und aus den Herren sämtlicher Druckereien.[1]) Das Innungsstatut von 1854 für Leipzig, welches die einseitige Innungsordnung des Jahres 1811 außer Kraft setzte, brachte wieder ein Schiedsgericht, das sich zusammensetzte aus den drei Innungsvorständen und drei gewählten Gehilfendeputierten und kleinere Differenzen zwischen Prinzipal und Gehilfen betreffend Satz- und Druckpreise, die besonders bei komplizierteren Arbeiten häufiger einzutreten pflegen, beseitigen sollte. Um möglichst sachgemäßes Urteil zu erzielen, unterschied man bei einzelnen Fällen Druck- und Satzangelegenheiten, und traf dementsprechende Anordnung für die Zusammensetzung des Schiedsgerichtes. Bei Druckangelegenheiten wurden zwei Drucker unter den drei Gehilfenbeisitzern, bei Satzangelegenheiten zwei Setzer gefordert. Das Schiedsgericht wählte aus seiner Mitte den Vorsitzenden mit ausschlaggebender Stimme. Der Spruch war für beide Teile bindend, weshalb eine Berufungsinstanz sich erübrigte.

---

[1]) Vergl. Kursächsische Buchdrucker-Ordnung für Leipzig und Wittenberg aus dem Jahre 1606. Vergl. auch Zahn, „Geschichte der Organisationen," S. 8.

Später befand sich in Leipzig ein Schiedsgericht, das, zugleich als Tarifkommission fungierend, auch allgemeine tarifliche Fragen entschied, also Schiedsgericht und Tarifamt in einer Person vereinigte. Von den Prinzipalen im November 1869 in Vorschlag gebracht, wurde es nach einigem Zögern seitens der Gehilfen gebildet. Es bestand aus neun Prinzipalen und neun Setzern resp. neun Druckergehilfen, von denen die ersten sechs jeder Gruppe die wirklichen Mitglieder, die übrigen drei die Stellvertreter bildeten. Dieses Schiedsgericht setzte als Tarifkommission 1870 den sogen. 30-Pf.-Tarif für Leipzig fest. Auch der Allgemeine Buchdruckertag der Prinzipale in Eisenach (10. Mai 1872) hatte in sein Programm aufgenommen: Schaffung einer Schiedsinstanz für Streitfälle zwischen den vereinigten Gehilfen und einzelnen oder allen Prinzipalen je einer Stadt. Der bald ausbrechende Streik ließ es dazu nicht kommen. Jedenfalls war mit der Errichtung der Schiedsämter 1873 — nach dem Streik — ein Gedanke verwirklicht worden, der im Gewerbe nicht fremd war, dessen Verwirklichung aber zumeist schwerwiegende Hemmnisse entgegen gestanden hatten.

Denn als Grundlage all dieser gewerblichen Friedensinstrumente muß betrachtet werden die Anerkennung der Gleichberechtigung von Unternehmer und Arbeiter. Gerade hierin liegt die Schwierigkeit. Man kommt zur Anerkennung dieses Grundsatzes nicht über Nacht, sondern es ist das Resultat einer längeren Entwickelungsperiode, die das Unternehmertum durchmachen muß. Der patriarchalische Standpunkt, dem viele Buchdruckprinzipale huldigten und der besonders gekräftigt war durch die Wirtschaftsverhältnisse der ersten Hälfte des neunzehnten Jahrhunderts, mußte erst überwunden werden.

Das Gewerbe mußte erst reif werden, um den vollen Wert dieser Einigungsinstitutionen, vor allem auch ihren verschiedenartigen Charakter, erkennen zu können. Einigungsamt und Schiedsamt unterscheiden sich nicht bloß im Namen; das war bei den ersten Versuchen nicht immer beachtet worden.

Das Einigungsamt setzt die Arbeitsbedingungen fest, ist also die gesetzgebende Behörde. Das Schiedsamt hat darüber zu wachen, daß die geschaffenen Gesetze auch befolgt werden, und aus dem Arbeitsvertrag entstehende Streitigkeiten im Sinne der vom Einigungsamt geschaffenen Gesetze zu schlichten.[1]

Hieraus ergibt sich auch eine völlig verschiedenartige rechtliche Stellung beider Institutionen. Streitende Parteien können

[1]) Vergl. L. Brentano, „Ueber Einigungsämter“, eine Polemik, Leipzig 1873, S. 16.

wohl gezwungen werden, sich dem Spruche eines Schiedsamtes zu unterwerfen. Handelt es sich um lokale Streitigkeiten, so ist die Anwendung eines Zwangsmittels zur Anerkennung der tariflichen Verhältnisse, unter denen der große Rest des Gewerbes zufrieden lebt, wohl zu rechtfertigen. Dagegen würde es dem Prinzip des Einigungsamtes[1]) widersprechen, wollte man hier bei Beratung allgemeiner gewerblicher Interessen eine Partei zwingen zur Anerkennung wider Willen. Sind die Gegensätze derartig, daß eine Einigung nicht möglich ist, so hat das Einigungsamt seine Rolle als Vermittler ausgespielt, und es wird nur das letzte Mittel, der Kampf, übrig bleiben. Deshalb ist eine möglichste Klarstellung der Befugnisse und Aufgaben der Einigungsämter und Schiedsämter erforderlich. Die Vermittelung auf dem Gebiete der Regelung des Arbeitsvertrages — Aenderung oder Neuaufstellung der Arbeitsbedingungen — als auch die Schlichtung aus diesem Arbeitsvertrage heraus geborener Differenzen von mehr oder weniger Bedeutung sind Aufgaben, die man möglichst getrennten Institutionen überläßt. Dieser Forderung ist man bei der Organisation der Tarifgemeinschaft 1873 gerecht geworden. Man schuf ein Einigungsamt als Gesetzgeber, Schöpfer des geltenden Arbeitsrechtes. Es schafft Grundsätzliches, das für eine bestimmte Periode — die Tarifperiode[2]) — seine Bedeutung erhält. Als Richter tritt es nur in höchster Instanz auf. Dagegen haben die Schiedsämter die aus dem geltenden Arbeitsrechte entstehenden Streitigkeiten zu schlichten.

Das Einigungsamt bildete die oberste Instanz der neuen Tarifgemeinschaft. Aus je einem Prinzipals- und einem Gehilfenvertreter der 12 Kreise,[3]) in die man die Tarifgemeinschaft eingeteilt hatte, sich zusammensetzend, verkörperte es gleichsam die Einheit des

---

[1]) Vergl. J. Conrad, „Grundriß der politischen Oekonomie", Jena 1908, Bd. 2, S. 272.

[2]) Die Tarifperioden wurden festgesetzt: 1873 auf drei Jahre, 1876, 78, 86, 89 auf unbestimmte Zeit bei jährlicher Kündigung. Von 1896 an dauert die Tarifperiode 5 Jahre.

[3]) 1. Berlin-Brandenburg (Berlin)
2. Schlesien (Breslau)
3. Mainkreis (Frankfurt)
4. Thüring.-sächs. Kreis (Halle)
5. Kreis Norden (Hamburg)
6. Nordwestkreis (Hannover)
7. Südwestkreis (Karlsruhe)
8. Rheinland-Westfalen (Köln)
9. Sachsen (Leipzig)
10. Bayern (München)
11. Nordostkreis (Stettin)
12. Schwaben (Stuttgart).

Die Ortsnamen bezeichnen die Kreisvororte.

ganzen Werkes. Es nahm seinen ersten Sitz in Leipzig, und die dort wohnenden beiden Mitglieder übernahmen die Führung der Geschäfte. Die Aufgaben waren zahlreich. Es waren dem Einigungsamt zugewiesen:

1. der Entscheid über alle von den Schiedsämtern unerledigt gebliebenen Streitfälle;
2. der Entscheid über Rekurse gegen die Entscheidungen der Schiedsämter;
3. die Festsetzung der Lokalzuschläge [1]) in den Fällen, in denen sich Prinzipale und Gehilfen des betreffenden Ortes nicht einigen können;
4. im Falle eines von einer der beiden Seiten gestellten Antrages auf Revision des Tarifes die Uebernahme des Amtes der Tarif-Revisionskommission. Die von ihm in dieser Eigenschaft gefaßten Beschlüsse waren den Prinzipalen und Gehilfen der 12 Kreisvororte zur en bloc-Annahme oder Ablehnung vorzulegen.

Demgemäß hatte das Einigungsamt im wesentlichen eine doppelte Aufgabe: es war sowohl Tarif-Revisionskommission als auch Berufungsinstanz für Streitfragen.

An die Spitze der 12 Kreise setzte man, den Bedürfnissen des Gewerbes nach Dezentralisation entsprechend, Schiedsämter, die unter Ausschluß des ordentlichen Rechtsweges über alle Streitigkeiten zu entscheiden hatten, die zwischen Prinzipalen und Gehilfen über Fragen aus dem von beiden Teilen anerkannten Tarif entstanden. [2])

Eine besondere Festigung ihrer Stellung erhielten Schieds- und Einigungsämter durch die Vereinbarung: „Solange der Tarif besteht, verpflichten sich Prinzipale wie Gehilfen, nicht durch Streik bezw. Aussperrung eine Aenderung des Tarifes zu erzielen, vielmehr alle Differenzen über Handhabung und Auslegung des Tarifes durch Schiedsämter bezw. durch das Einigungsamt entscheiden zu lassen, deren Aussprüchen unweigerlich Folge zu leisten ist.

[1]) Lokalzuschläge sind Aufschläge auf die tariflichen Mindestlohn-Positionen für besonders teure Gegenden, vergl. Abschnitt: „Lokalzuschläge“.

[2]) Die Schiedsämter setzten sich zusammen aus je 2 oder 3 im Vorort wohnender Prinzipale und einer gleichen Anzahl daselbst in Arbeit stehender Gehilfen. Die Entscheidungen erfolgten durch einfache Mehrheit. Bei Stimmengleichheit ging die Sache an das Einigungsamt. Auch hier erfolgte die Abstimmung durch einfache Mehrheit, jedoch so, daß nur eine gleiche Anzahl Prinzipale und Gehilfen abzustimmen hatten.

So ausgestattet, wären die genannten Organe wohl imstande gewesen, ihre Aufgaben zu erfüllen und die Befriedigung derer zu erringen, die sie geschaffen hatten.

Daß es nicht dazu kam, lag einerseits an der alten Feindschaft der Prinzipale gegen den Verband und an der reservierten Stellung, die sie damals dem Tarif gegenüber überhaupt einnahmen, andererseits hatte man sich noch nicht allgemein zu der Ueberzeugung durchringen können, die als Ausgangspunkt für ein zweckdienliches Funktionieren von Einigungs- und Schiedsämtern angesehen werden muß: zur Anerkennung der Gleichberechtigung der Prinzipale und Gehilfen. Vom patriarchalischen Standpunkte aus, in dem noch weite Kreise der Prinzipale befangen waren, erschien es vielmehr als eine Unmöglichkeit, sich dem Schiedsspruch eines Gerichtes zu unterwerfen, das sich zum Teil aus Untergebenen zusammensetzte.

Die Unzufriedenheit der Prinzipale mit der neuen Einrichtung trat bereits bei den Wahlen für die Schiedsämter in Erscheinung.

Zunächst gingen diese nicht rechtzeitig vor sich; nur sechs Kreisschiedsämter und ein Lokalschiedsamt[1]) kamen zur rechten Zeit zustande. Aus dem Amtieren der Schiedsämter leiteten sich viele Unzuträglichkeiten her. Die mangelhafte Einhaltung der tariflichen Bestimmungen durch die Prinzipale veranlaßte die Gehilfen zu Klagen über Klagen. Wurden die Prinzipale dann verurteilt, so erfolgte nicht selten eine Weigerung, sich dem gegen sie ausgefallenen Schiedsspruch zu fügen, wodurch naturgemäß der berechtigte Zorn der Gehilfen erregt wurde. Kam es dann zur Arbeitseinstellung der Gehilfen, so versorgte man sich aut Prinzipalsseite mit Nichtverbändlern,[2]) denen man niedrigere Löhne zu zahlen sich für berechtigt hielt, weil sie ja nicht tariftreu waren, oder man bediente sich der billigen Arbeitskraft der Lehrlinge.[3])

Das geradezu feindliche Verhältnis der Verbändler und Vereinsangehörigen konnte nicht förderlich wirken auf eine erfolgreiche Tätigkeit der Schiedsämter. Es nimmt nicht Wunder, daß die Verbandsmitglieder an der Aufrichtigkeit des Vereins starke Zweifel hegten, wenn sie auf Schritt und Tritt seiner zwei-

---

[1]) Die Tarifkommission hatte auch dort, wo das Bedürfnis für örtliche Schiedsämter sich zeigen sollte, die Errichtung solcher Aemter vorgesehen. Bremen hatte das erste Lokalschiedsamt.

[2]) Vergl. „Annalen“, Jahrg. 6, S. 72 ff.

[3]) Vergl. „Korrespondent“ vom 14. Juli 1875: Bericht des Gehilfenvorsitzenden des Schiedsamtes zu Leipzig.

deutigen Haltung begegneten, die einmal den Tarif als einziges Mittel gegen die Schleuderkonkurrenz ansah und in den Himmel hob, das andere Mal die Einstellung solcher Arbeitskräfte, die zu nichttariflichen Bedingungen arbeiten wollten, in jeder Weise unterstützte und sich um die Einsprache der Tarifbehörden nicht kümmerte.

In Berlin spitzten sich besonders die Verhältnisse zu. Hier ereignete sich sogar das Kuriosum, daß Mitglieder des Vereins — also des einen Trägers der Tarifgemeinschaft — gleichzeitig Mitglieder einer Vereinigung von Buchdruckern, Prinzipalen und Gehilfen waren, die eine entschiedene Tendenz gegen den Tarif, vor allem aber dessen zweiten Träger, den Verband, aufwies. Aber damit nicht genug, man wählte auch solche Leute als Prinzipalsvertreter in das tarifliche Schieds- und Einigungsamt.[1])

Durch solche Erfahrungen erbittert, wurde bei der Tarifrevision 1878 das Einigungsamt und der gesamte Schiedsapparat auf Drängen der Gehilfen, die in diesen Organen nur eine Fessel sahen, die ihre eigene kraftvolle Organisation an freier Betätigung hinderte, über Bord geworfen.

Entsprechend der Beseitigung des Schiedsapparates wurde auch der § 2 des Anhanges des Tarifes gestrichen, in dem Prinzipale und Gehilfen verzichteten auf die Mittel der Aussperrung und Arbeitseinstellung, um eine Aenderung des Tarifes zu erzwingen, und sich verpflichteten, alle Differenzen über Handhabung und Auslegung des Tarifes den Schiedsämtern und dem Einigungsamt zu unterbreiten und deren Aussprüchen unbedingt Folge zu leisten. An seine Stelle aber setzte man den einem frommen Wunsch gleichkommenden Passus: „Der Tarif soll der von Prinzipalen und Gehilfen anerkannte Ausdruck dafür sein, was für die beiderseitigen Beziehungen und Leistungen im Deutschen Reiche allgemein als gerecht und billig festzuhalten ist.“[2])

An Stelle des Einigungsamtes trat (1878) die Tarif-Revisionskommission. Ihre Zusammensetzung war die gleiche wie die des beseitigten Einigungsamtes, auch fielen ihr im wesentlichen dieselben Aufgaben zu wie diesem, nur daß ihre Stellung nach der Aufhebung des erwähnten § 2 fast völlig in der Luft hing.

---

[1]) Vergl. „Annalen“ vom 3. Juli 1874. Der Drucker und Besitzer der „Berliner Mitteilungen“, eines Organes, das sich gegen die Leipziger Tarifabmachungen richtete, war trotzdem Mitglied der Berliner Tarifbehörden.

[2]) Nicht mit Unrecht sagt Zahn (ebenda, S. 90) hierzu: Es war, als hätte man auf einer Börse den Anschlag der Börsenordnung durch die Inschrift ersetzt: „Liebe Deinen Nächsten als Dich selbst“.

Es gab weder einen rechtlichen noch moralischen Zwang, ihr Anerkennung zu zollen. Sie war ein Ding, das man gebrauchte oder umging, je nachdem das eine oder das andere vorteilhafter erschien. Des Amtes als Berufungsinstanz war sie entkleidet, weil es keine Schiedsgerichte mehr gab. Doch konnten solche zur Regelung der Lokalzuschläge an einzelnen Orten errichtet werden. Die Bestimmungen hierüber ähneln mehr einem wohlmeinenden Rat als einer tariflichen Anordnung im tariflichen Interesse.

Während des Bestehens dieser Organisation der Tarifgemeinschaft entwickelte sich allgemeine tarifliche Anarchie. Die Folgen blieben nicht aus. Die Streitigkeiten auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses wurden einseitig, durch den Prinzipal, entschieden, dem selbst bei Kündigung der tariftreuen Gehilfen immer noch Arbeitskräfte zur Verfügung standen.

Unter dem Drucke dieser Zustände errichtete man 1886 die Schiedsgerichte wieder, wandelte die Tarif-Revisionskommission in eine Tarifkommission und Berufungsinstanz um und machte in § 38 den Zusatz: „Beide kontrahierende Teile (gemeint ist die Allgemeinheit der Prinzipale und Gehilfen) verpflichten sich für allgemeine Einführung und Aufrechterhaltung des Tarifes zu wirken.“ Die Tarifkommission bekam insofern eine erhebliche Stärkung, als die Urabstimmung über den Tarif abgeschafft wurde und die Tarifkommission endgültig beschließende Instanz wurde. Einen weiteren Fortschritt bedeutete die Bestimmung, daß nur solche Prinzipale und Gehilfen in die Schiedsgerichte und in die Tarifkommission wählbar seien, die den Tarif anerkannt hätten. So versuchte man wenigstens den Fehler wieder gut zu machen, der 1878 den Schiedsgerichten mit den Todesstoß gegeben hatte. Es wurde vermieden, daß notorische Tarifgegner, die unmöglich unparteiisch arbeiten konnten, Beamte der Tarifgemeinschaft wurden, wie es vor einem Dezennium der Fall gewesen war.

Die Schiedsgerichte traten in Hamburg, München, Karlsruhe, Berlin, Dresden, Breslau und Leipzig in Tätigkeit. Sie setzten sich zusammen aus je 5 Prinzipalen und Gehilfen und 3 Stellvertretern. Die Beschlußfähigkeit war vorhanden bei Anwesenheit von je drei Prinzipals- und Gehilfenmitgliedern. Die Tätigkeit des Leipziger Schiedsgerichtes ist in den „Mitteilungen des Deutschen Buchdruckervereins“ [1]) veröffentlicht. Wir entnehmen daraus zur Charakterisierung der Verhältnisse folgendes: Im Jahre 1888 waren in 16 Sitzungen 20 Streitfälle zu verhandeln. In 17 Fällen waren Gehilfen, in 3 Fällen Prinzipale Kläger; in 11 Fällen wurde zu

[1]) Vergl. Jahrg. II, S. 55, 72, 97, 157, 178.

Gunsten, in 9 Fällen zu Ungunsten der Gehilfen entschieden. Es nahm ferner in zwei Fällen Veranlassung, bei Firmen wegen Nichteinhaltung des Tarifes vorstellig zu werden und veranlaßte eine Erhebung über die Zahl der gehaltenen Lehrlinge.

Es ist hieraus eine erfreuliche Betätigung des Gerichtes zu ersehen, die sich nicht bloß darauf beschränkte, Streitfälle beizulegen, sondern auch an seinem Teile versuchte, für die Anerkennung des Tarifes nach Kräften einzutreten. Diese ersprießliche Tätigkeit, die auch an anderen Orten mit Erfolg ausgeübt wurde, erfuhr dann ein jähes Ende durch das Scheitern der Einigungsbestrebungen 1892. Der Streik zerstörte nicht bloß die hier und da günstiger entfalteten Beziehungen zwischen Gehilfen und Prinzipalen, er machte die weitere Existenz dieses sozialen Friedensinstrumentes illusorisch. Die Zeit von 1893 bis 1896 kennt keine Tarifgemeinschaft und natürlich auch keine Organe derselben.

Mit Beginn der neuen Tarifgemeinschaft, die am 1. Juli 1896 ihre Wirksamkeit begann, traten auch Einigungs- und Schiedsämter wieder in Kraft.

Während die Schiedsämter in ihrer Organisation sich wenig von den alten unterschieden, erfuhr das Zentralorgan, das als Tarif-Revisionskommission, dann als Tarifkommission Einigungsamt und Berufungsinstanz gewesen war, eine wichtige Veränderung. Beide Funktionen wurden getrennt und jede einer eigenen Behörde überwiesen.

Mit den Befugnissen eines Einigungsamtes zur Festsetzung des Tarifes wurde der Tarifausschuß betraut.

Behufs Herbeiführung eines leichteren Verkehrs zwischen Prinzipalen und Gehilfen in Tarifangelegenheiten, sowie im Interesse einer allgemeinen Anerkennung und Durchführung des Tarifes wurde das Tarifamt der Deutschen Buchdrucker eingerichtet und befugt, alle ihm geeignet erscheinenden Maßnahmen zur Durchführung und zum weiteren Ausbau des Tarifes selbständig zu treffen. Zugleich wurde es Berufungsinstanz für die Schiedsgerichte.

Die Arbeit dieser Behörde sollte eine äußerst fruchtbringende werden. So erschien 1899, vom Tarifamt[1]) ausgearbeitet, der

[1]) Die Achtung, die man dem Wirken des Tarifamtes entgegenbrachte, wird auch durch die Tatsache illustriert, daß fremde Organisationen sich seiner Vermittelung bedienten. So die Prinzipale und Gehilfen des österreichischen Buchdruckgewerbes (1899) zur Beseitigung von Lohndifferenzen, und das deutsche Buchbindergewerbe zur Beseitigung des Streiks und Herbeiführung eines Lohntarifes (1900). Vergl. „Das deutsche Buchdruckgewerbe", eine Denkschrift, Leipzig 1908, S. 20.

Kommentar zum deutschen Buchdruckertarif, eine aus dem praktischen Berufsleben stammende fortlaufende Ergänzung und Erläuterung der Auslegung des Tarifes und seiner einzelnen Bestimmungen. Zahlreiche Gesuche an staatliche und kommunale Behörden, Drucksachen nur tariftreuen Druckereien zur Anfertigung übergeben zu wollen, hatten dank des Tarifamtes Erfolg. Umfangreiche statistische Erhebungen über die Berufsverhältnisse und Kosten der Lebenshaltung in den einzelnen Druckorten wurden von ihm unternommen und dienten als gute Unterlage für die Tarifberatungen.

Die Kreis-[1]) und Ortsschiedsgerichte erwarben sich das Vertrauen beider Parteien. Der Wirkungskreis der Schiedsgerichte wurde 1905 wesentlich dahin erweitert, daß sie befugt wurden, auch außertarifliche Fragen in ihre Rechtsprechung einzubeziehen und sich für solche als Einigungsamt zu konstituieren. Daß man die Schiedsgerichte als wünschenswerte Einrichtung nun doch erkannte, beweist die Zunahme ihrer Anzahl.

---

[1]) Die alte Kreiseinteilung des Jahres 1873 war schon 1886 fallen gelassen und durch die Kreiseinteilung der Buchdrucker-Berufsgenossenschaft ersetzt worden, welche damals 9 Kreise umfaßte. Diese 9 Kreise wurden allmählich durch Einverleibung von Rheinland-Westfalen und Elsaß-Lothringen auf die heutige Anzahl von 13 erhöht. Die Kreiseinteilung (1909) ist nun folgende (vergl. auch die Karte im Anhang):

Kreis	1, Vorort Hannover	(Provinz Hannover ohne Elbinseln, Oldenburg ohne Birkenfeld, Braunschweig, Bremen, Lippe-Schaumburg, Lippe-Detmold, Pyrmont, Kreis Rinteln).
„	2, Vorort Krefeld	(Rheinprovinz ohne Hohenzollern und Kreis Wetzlar, Provinz Westfalen, Birkenfeld).
„	3, Vorort Frankfurt a. M.	(Provinz Hessen-Nassau ohne die Kreise Rinteln und Schmalkalden, Waldeck ohne Pyrmont, Großherzogtum Hessen ohne Wimpfen und Hirschborn, Kreis Wetzlar).
„	4a, Vorort Stuttgart	(Württemberg, Baden, Hohenzollern, Pfalz, Wimpfen und Hirschborn).
„	4b, Vorort Straßburg	(Elsaß-Lothringen).
„	5, Vorort München	(Bayern ohne Pfalz).
„	6, Vorort Halle a. S.	(Sachsen-Weimar, Sachsen-Meiningen, Coburg-Gotha, Altenburg, Anhalt, Schwarzburg-Rudolstadt, Schwarzburg-Sondershausen, Reuß ä. L. und j. L., Provinz Sachsen, Kreis Schmalkalden).

Es waren 1906 schon 45 Schiedsgerichte einschließlich der Kreis-Schiedsgerichte vorhanden. Die Errichtung lokaler Schiedsgerichte hat die Vermehrung bewirkt, die bis heute angehalten hat. Die Zahl der Schiedsgerichte stieg 1907 auf 54, 1908 auf 62, 1909 auf 64.[1])

Die Einigungs- und Schiedsinstanzen der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker haben eine etappenreiche Entwickelung hinter sich. Es ist zweifelsohne vorwärts gegangen in der Organisation der Tarifbehörden. So manches Verfehlte, aber auch so manches Gutgewollte, aber nicht Anerkannte blieb auf dem Wege dieser Entwickelung. Ist das Resultat der Bemühungen wert? Eine Betrachtung der heutigen Verhältnisse soll uns die Antwort geben.

---

2. Der heutige Zustand.

a) Tarifausschuß — Tarifamt — Kreisamt.

Gesetzgebende Behörde ist der Tarifausschuß der Deutschen Buchdrucker. Er setzt den Tarif fest. Er besteht aus je einem Prinzipal- und je einem Gehilfenmitglied der bestehenden 13 Kreise. Die Mitglieder, die am Kreisvorort wohnen müssen, sowie je ein erster Stellvertreter (ebenfalls wohnhaft am Kreisvorort) und je ein zweiter Stellvertreter (nicht wohnhaft am Kreisvorort) sind mittels getrennter Urabstimmung bei einfacher Stimmenmehrheit zu wählen. Wahlberechtigt sind sämtliche Mitglieder der Tarifgemeinschaft. Vorsitzende des Tarifausschusses sind die beiden Vorsitzenden des Tarifamtes, die ebenfalls Sitz und Stimme im Tarifausschuß haben. Durch die Bestimmung, daß

Kreis 7,	Vorort Leipzig	(Königreich Sachsen).
„ 8,	Vorort Berlin	(Berlin und die innerhalb 10 km von der Weichbildgrenze Berlins entfernt liegenden Orte).
„ 9,	Vorort Breslau	(Schlesien).
„ 10,	Vorort Hamburg	(Hamburger Staatsgebiet, Elbinseln, Schleswig-Holstein, Lauenburg, Mecklenburg-Schwerin, Mecklenburg-Strelitz, Freie Stadt Lübeck und Gebiet, Fürstentum Lübeck.)
„ 11,	Vorort Stettin	(Pommern und Brandenburg ohne die dem Kreis 8 (Berlin) zugeteilten Orte).
„ 12,	Vorort Posen	(Posen, Ost- und Westpreußen).

[1]) Vergl. die Jahresberichte des Tarifamtes von 1906/07, 1908/09.

die zweiten Stellvertreter nicht am Kreisvororte ansässig sein dürfen, ist einer gewissen Einseitigkeit der Anschauungen, die sich wohl herausbilden kann, wenn nur die Verhältnisse des Kreisvorortes genau überblickt werden, vorgebeugt, und ist die Möglichkeit gegeben, daß die Wünsche der Provinz unmittelbar vertreten werden.

Gemäß den besonderen Verdiensten, die die beiden Sonderorganisationen (Verein und Verband) um die Tarifgemeinschaft haben, ist ihnen seit 1906 besonderer Einfluß auf die Beratungen des Tarifausschusses eingeräumt. Beide Organisationen sind berechtigt, je drei Mitglieder mit beratender und beschliessender Stimme in den Ausschuß zu entsenden. Wenn nun auch die überwiegende Mehrzahl aller Kreisdeputierten dem Verein oder dem Verbande angehören, sodaß jene drei kaum das Zünglein an der Wage zu sein brauchen, handele es sich um Fragen, wo das Interesse der Sonderorganisationen gewahrt werden muß, so ist es doch von Bedeutung, wenn maßgebende Persönlichkeiten der beiden Organisationen zur Beratung und besonderen Wahrung der Organisationsinteressen im Tarifparlament der Buchdrucker Sitz und Stimme haben.

Die Mitglieder des Tarifausschusses werden für die Dauer der Tarifperiode, also für fünf Jahre, gewählt. Wiederwahl ist statthaft. Die Tätigkeit des Tarifausschusses erstreckt sich auf die Beratung und Festsetzung des Tarifes, sowie auf die Beratung und Beschlußfassung von Maßnahmen zur Durchführung des Tarifes. [1]) Seine Berufung erfolgt durch das Tarifamt.

Der Tarifausschuß ist also die gesetzgebende Versammlung, der vor allem die Erneuerung des Tarifzustandes nach Ablauf der Tarifperiode obliegt. Der Werdegang [2]) einer Tarifrevision ist nun folgender:

Die Grundlage ist stets gegeben, das ist der Tarif, der bei der jeweiligen Neuvereinbarung abgeändert werden soll. Zu dieser Grundlage werden bei jeder Tarifabänderung von den beiden Parteien Abänderungsanträge gestellt, vorberaten, und dann unter

---

[1]) Der Geschäftsordnung des Tarifausschusses sei folgendes entnommen: Die Leitung der Verhandlungen in den Sitzungen geschieht durch die beiden Vorsitzenden des Tarifamtes resp. deren Stellvertreter abwechselnd. Der Tarifausschuß ist beschlußfähig bei Anwesenheit von mindestens 8 Mitgliedern jeder Partei (Höchstzahl 32). Es haben bei der Abstimmung nur gleichviel Vertreter der Prinzipale und Gehilfen zu stimmen. Sind von einer Seite mehr Vertreter vorhanden, wie von der anderen, so hat eine Auslosung stattzufinden.

[2]) Vergl. „Zeitschrift“, Jahrgang 18, S. 721.

sorgfältiger Prüfung der Abänderungsvorschläge der neue Tarif festgestellt. Alle Beschlüsse werden mit absoluter Mehrheit gefaßt, in welcher jedoch sowohl von der einen wie von der anderen Partei vier Stimmen enthalten sein müssen. Das Beschlossene wird Tarifgesetz und die Tariforganisation mit ihren Machtmitteln garantiert die Einhaltung der Beschlüsse während der Dauer der beschlossenen Tarifperiode.

Der augenblicklich geltende Tarif hat wie seine Vorgänger von 1896 und 1901 eine fünfjährige Gültigkeitsdauer. Wird der Tarif nicht mindestens sechs Monate vor Ablauf der Tarifperiode von mindestens vier Prinzipal- oder vier Gehilfenvertretern im Auftrag ihrer Kreise gekündigt, so verlängert sich die Gültigkeitsdauer des Tarifes stets um ein Jahr, es sei denn, daß eine längere Dauer beschlossen wird. Der Nutzen einer Tarifperiode besteht nun darin, daß für eine bestimmte Zeit mit bestimmten Erwerbsverhältnissen zu rechnen ist. Der Arbeitsvertrag ist dem unmittelbaren und sofortigen Einfluß einer Konjunkturveränderung entzogen. Muß aber doch nach Ablauf der Tarifperiode auf Antrag der einen oder anderen Seite den veränderten Verhältnissen Rechnung getragen werden, so hat die Zeit den Stachel des ersten hitzigen Für und Widers abgestumpft, und die Aussichten für eine friedliche Neuregelung der Erwerbsverhältnisse auf tariflicher Grundlage vermehrt.

Dadurch, daß der Tarifausschuß den Alltäglichkeiten des tariflichen Lebens entzogen ist, daß er nur als Einigungsamt im ursprünglichsten Sinne des Wortes zu wirken hat, ist auch sein moralischer Einfluß im Gewerbe gestiegen.

Das Tarifamt ist das ausführende Organ der Beschlüsse des Tarifausschusses. Es hat den Verkehr der Tarifkontrahenten untereinander behufs Aufrechterhaltung und Durchführung des festgesetzten Tarifes zu vermitteln und ist Berufungsinstanz für die Schiedsgerichte. Den Sitz des Tarifamtes bestimmt der Tarifausschuß, und zwar stets für die laufende Tarifperiode. Für die Tarifperiode 1907 bis 1911 ist Berlin Sitz des Tarifamtes. Es besteht aus je drei Prinzipalen und Gehilfen.

Um zu vermeiden, daß nicht parteipolitische oder Organisationsinteressen die erfolgreiche Wirksamkeit der tariflichen Organe bei Auslegung des Tarifgesetzes beeinträchtigen, wurde 1906 ein Jurist dem Tarifamt eingereiht, der bei den Verhandlungen, soweit sie schiedsgerichtlicher Natur in der Berufungsinstanz sind, den Vorsitz führt, der aber im übrigen Sitz und Stimme im Tarifamt hat,

wodurch nunmehr die Urteile des Tarifamtes die volle Wirkung von schiedsgerichtlichen Sprüchen im Sinne der Zivilprozeßordnung haben und somit vollstreckbar sind.

Die Ernennung der Mitglieder und Stellvertreter des Tarifamtes, sowie die Wahl je eines Prinzipals- und Gehilfenvorsitzenden, sowie je eines Stellvertreters derselben erfolgt durch den Tarifausschuß und zwar für die Dauer der jeweiligen Tarifperiode. Auch bei der Zusammensetzung des Tarifamtes genießen Verein und Verband das Vorrecht, ihrerseits je zwei Mitglieder mit beratender und beschließender Stimme ins Tarifamt zu senden.

Die Obliegenheiten des Tarifamtes als oberste geschäftsführende Tarifbehörde sind äußerst zahlreich. Sie machen das Tarifamt zum Mittelpunkt der Verwaltung, zum höchsten Berufsgericht, zum Ausgangspunkt aller tariflichen Reklame, zum statistischen Amt, zur Zentralstelle der Arbeitsnachweise.

Um die Bedeutung des Tarifamtes für die Tarifgemeinschaft völlig verstehen zu können, wird eine Aufzählung aller Obliegenheiten, wie sie der § 87 des Tarifes gibt, nicht zu umgehen sein. Hier werden die Aufgaben des Tarifamtes wie folgt zusammengestellt:

1. die Ausführung der Beschlüsse des Tarifausschusses;
2. Mitglieder aufzunehmen und auszuschließen;
3. die Aufstellung und alljährliche Veröffentlichung eines Verzeichnisses der tariftreuen Firmen;
4. die Anordnung von Maßnahmen zur Anerkennung und allgemeinen Durchführung des Tarifes;
5. die Vornahme statistischer Erhebungen über die Lohn-, Lehrlings- und Lebensverhältnisse an den einzelnen Druckorten und die Berichterstattung über die angestellten Ermittlungen;
6. die Vermittelung zwischen Prinzipalen und Gehilfen in allen tariflichen Angelegenheiten (soweit nicht die vorgesehenen Kreisämter oder Schiedsgerichte in Betracht kommen), nachdem die vermittelnde Tätigkeit der am Vorort der betreffenden Kreise ansässigen Mitglieder des Tarifausschusses erfolglos war;
7. die aktenmäßige Führung und Ordnung aller bei ihm eingehenden, den Tarif betreffenden Schriftstücke, sowie die Fortführung des Tarifkommentars;
8. die Errichtung von Kreisämtern, Ehrengerichten, Schiedsgerichten und Arbeitsnachweisen an den verschiedenen Druckorten, sowie die Aufstellung einer einheitlichen Geschäftsordnung für diese;

9. die Ausschreibung der Wahlen der Vertreter und Stellvertreter zum Tarifausschuß;
10. die Entgegennahme der Abänderungsanträge zum Tarif, die Einberufung des Tarifausschusses und Erledigung aller den Tarif betreffenden Angelegenheiten.

Wir sehen, ein weites Arbeitsfeld ist hier gesteckt. Es geschieht nichts von Bedeutung in der Tarifgemeinschaft ohne Wissen und Zutun des Tarifamtes. Es ist die oberste permanente Behörde der Tarifgemeinschaft, mit unbedingten Machtmitteln ausgestattet. Seine Entscheidung ist endgültig.

Die Führung der Geschäfte des Tarifamtes geschieht durch die beiden Vorsitzenden gemeinsam, während die Leitung der Verhandlungen durch die Vorsitzenden resp. deren Stellvertreter abwechselnd erfolgt.[1]) In denjenigen Fällen, in denen das Tarifamt als Berufungsinstanz der Schiedsgerichte fungiert, führt, wie schon erwähnt, der Jurist den Vorsitz.

Zur Entlastung des Tarifamtes ist die Dezentralisation weiter ausgebaut worden durch Errichtung von Kreisämtern im Jahre 1901.

Ihnen liegt die Feststellung der Lokalzuschläge, d. h. der den lokalen Lebensverhältnissen entsprechenden Aufschläge auf den Minimallohn, und Regelung und Erledigung anderer besonderer Angelegenheiten der Kreise ob, welche ihnen vom Tarifamt oder dem Tarifausschuß zugewiesen werden. Sie sind also ausführende Organe unter dem Tarifamt. Besonders auf dem Gebiete der Regelung der Lokalzuschläge, das auch im tiefsten tariflichen Frieden nicht minenfrei ist, haben sich die Kreisämter bewährt.

Das ganze System dieser gesetzgebenden und verwaltenden Behörden der Tarifgemeinschaft beruht auf der Gleichberechtigung beider Teile. Die Geschäftsführung bei allen diesen Institutionen liegt gemeinsam in den Händen der beiden Vorsitzenden. In der Leitung von Sitzungen wechseln sie ab. Dasselbe Prinzip der Gleichberechtigung der Prinzipale und Gehilfen ist bei den Bestimmungen über Beschlußfähigkeit und Abstimmung gewahrt, wo immer eine gleiche Anzahl beider Parteien vorhanden sein muß.

---

[1]) Aus der Geschäftsordnung des Tarifamtes erwähnen wir noch folgendes: Das Tarifamt ist beschlußfähig, wenn wenigstens 2 Mitglieder, abgesehen von den Vertretern der Vereine, von jeder Partei anwesend sind. Ueberzählige Mitglieder scheiden durch Auslosung aus. Die Sitzungen des Tarifamtes werden von dem Vorsitzenden nach Bedürfnis oder auf Antrag von je 2 Mitgliedern des Tarifamtes einberufen, in dringenden Fällen innerhalb 24 Stunden.

b) Die Schiedsgerichte und ihre Wirksamkeit.

Schiedsgerichte sind an jedem Kreisorte errichtet. Sie dienen zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und über Auslegung des Tarifes, sowie zur eventuellen Mithilfe bei dem Abschluß von Vereinbarungen auf Grundlage des Tarifes. An größeren Druckorten sind auf Beschluß des Tarifamtes lokale Schiedsgerichte eingerichtet worden. Es bestanden Ende 1909 64 Schiedsgerichte über ganz Deutschland verbreitet.[1]) Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus mindestens zwei und höchstens fünf Prinzipalen und der gleichen Anzahl Gehilfen, sowie aus mindestens je zwei Stellvertretern jeder Partei. Die Mitglieder werden durch Urabstimmung in den tariftreuen Druckereien des Schiedsgerichtsortes gewählt.[2])

Die Mitglieder der Tarifgemeinschaft sind verpflichtet, in den vor ein Schiedsgericht gehörenden Fällen das zuständige Schiedsgericht anzurufen (Bestimmung seit 1901). Die Kosten werden von der unterliegenden Partei getragen. Erfolgt die Entscheidung des Schiedsgerichtes mit weniger als zwei Drittel Majorität, so ist eine Berufung an das Tarifamt zulässig, das als Schiedsgericht im Sinne der Zivilprozeßordnung fungiert. Es genügt, daß der Schiedsspruch, von dem Vorsitzenden des Schiedsgerichtes und dem Geschäftsführer des Tarifamtes unterschrieben, den Parteien durch eingeschriebenen Brief mitgeteilt wird. Die nichtberufungsfähigen Entscheidungen der Schiedsgerichte sowohl als die Entscheidungen des Tarifamtes sind für die unterliegende Partei unbedingt verbindlich.

Welches ist nun der praktische Wert dieser Schiedsgerichte? Sie beseitigen Differenzen zwischen Prinzipalen und Gehilfen, die wohl geeignet sind, im anderen Falle einen Brand zu entzünden, dessen Folgen in keinem Verhältnis zur Ursache stehen. Es ver-

[1]) Vergl. die Karte im Anhang.

[2]) Der Geschäftsordnung der Schiedsgerichte entnehmen wir: Das Schiedsgericht konstituiert sich durch Wahl eines Prinzipal- und Gehilfenvorsitzenden, die von Sitzung zu Sitzung im Vorsitz abwechseln, alljährlich in der ersten Jahressitzung. Klagen sind seitens der Prinzipale beim Prinzipalsvorsitzenden, seitens der Gehilfen beim Gehilfenvorsitzenden einzureichen. Das Schiedsgericht tritt, soweit Klagen vorliegen, zweimonatlich zusammen, auf Verlangen der Kreisvertreter oder in besonderen Fällen möglichst spätestens innerhalb 48 Stunden. Den beiden Vorsitzenden steht die gemeinsame Schlichtung anhängig gemachter Klagen im Wege der persönlichen Vermittelung, also ohne Schiedsspruch zu. Das Schiedsgericht ist beschlußfähig, wenn mindestens zwei Mitglieder jeder Gruppe an der Sitzung teilnehmen.

leiht den Mitgliedern der Tarifgemeinschaft das Gefühl der Sicherheit, des Rechtsschutzes im Bedarfsfalle ohne Inanspruchnahme eines berufsfremden Gerichtes.[1]) Es stellt ein Vermittlungs- und Bindeglied zwischen beiden Tarifkontrahenten dar, durch welches die Gegensätze sich abschleifen und ein gegenseitiges Sichverstehen herausgebildet wird. Die Schnelligkeit des Verfahrens — im Bedarfsfalle innerhalb 48 Stunden — ist von nicht geringer Bedeutung; sie verhütet, daß der Streit größere Dimensionen annimmt und bewirkt, daß der Kläger möglichst bald zu seinem Rechte kommt. Am wichtigsten erscheint uns aber das hohe Vertrauen der Buchdrucker zu ihrem Berufsgericht, das in seiner paritätischen Organisation, die durch das Bestehen der beiden starken Sonderverbände festen Rückhalt hat, sich bewährt hat.

Wie steht es nun mit der praktischen Durchführung der vom Schiedsgericht gefällten Entscheidungen?

Diese Entscheidungen sind auf dem Rechtswege nicht exequierbar, da die Zusammensetzung der Schiedsgerichte der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker nicht den Anforderungen entspricht, die die staatliche Gesetzgebung fordert. § 6 des Gewerbegerichtsgesetzes bestimmt:

„Schiedsgerichte, durch welche die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für künftige Streitigkeiten ausgeschlossen wird, sind nur dann rechtswirksam, wenn nach dem Schiedsvertrage bei der Entscheidung von Streitigkeiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl unter einem Vorsitzenden mitgewirkt haben, welcher weder Arbeitgeber oder Angestellter eines beteiligten Arbeitgebers noch Arbeiter ist."

Dieser Vorschrift entspricht nicht die Verfassung der Buchdruckerschiedsgerichte, wie sie in § 91 des Tarifes festgelegt ist. Der Nichtfachmann als Vorsitzender ist nicht vorhanden. Noch in einem anderen Punkte entspricht das Tarifgesetz nicht den Bestimmungen der staatlichen Gesetzgebung und läßt eine zweite schwache Stelle des Tarifes ausfindig machen. Der § 1039 der Zivilprozessordnung sagt:

---

[1]) H. Köppe, in Conrads Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik, Jena 1906, Bd. 32, S. 769, urteilt: „Sie (die Buchdrucker) wollen vor allem keine staatlich bureaukratische Bevormundung und Einmischung in die Verhältnisse ihres Gewerbes." Vergl. auch Imle, „Wirtschaftliche Friedensdokumente," S. 36: „Die Parteien unterwerfen sich den selbst ausgearbeiteten und mit eigenen Mitteln durchgeführten Gesetzen nicht mit der Erbitterung, mit welcher sie sich einem fremden Rechte beugen."

„Der Schiedsspruch ist unter Angabe des Tages der Abfassung von den Schiedsrichtern zu unterschreiben, den Parteien in einer von den Schiedsrichtern unterschriebenen Ausfertigung zuzustellen und unter Beifügung der Beurkundung der Zustellung auf der Gerichtsschreiberei des zuständigen Gerichtes niederzulegen.“

Zu dem § 1039 steht aber der Absatz 10 des § 91 des Tarifes im Gegensatz, welcher dahin bestimmt, daß es genüge, den Schiedsspruch, vom Vorsitzenden des Schiedsgerichtes und dem Geschäftsführer des Tarifamtes unterschrieben, durch eingeschriebenen Brief den Parteien mitzuteilen.

Ein gültiger Schiedsspruch liegt erst vor, wenn sämtlichen Erfordernissen des § 1039 genügt worden ist. Bis zur Erfüllung dieser Bestimmung ist das Schiedsverfahren nicht beendet. In der Theorie schweben also noch alle jemals von Tarifschiedsgerichten der Buchdrucker verhandelten Fälle. [1]) Bei Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen des § 1039 würde nach § 1042 der Zivilprozeßordnung durch das Amtsgericht auf Antrag einer Partei ein Vollstreckungsurteil erlassen werden können.

Die Verfassung der Schiedsgerichte der Deutschen Buchdrucker entspricht also nicht den gesetzlichen Erfordernissen. Es besteht nicht die Möglichkeit, die Unterwerfung unter den Schiedsspruch zu erzwingen. Es bliebe also als einzige Wirkung eines Schiedsspruches der mehr oder weniger große moralische Druck, den er ausübt. Da die Entscheidungen der Schiedsgerichte veröffentlicht werden, hat das Sichnichtunterwerfen etwas in der Oeffentlichkeit kompromittierendes. Würde dies jedoch das einzige Mittel sein, die Autorität der Schiedsgerichte im Buchdruckgewerbe zu wahren, stünde es nicht sonderlich günstig mit der Schiedsgerichtsinstitution. In die klaffende Lücke der tariflichen Gesetzgebung ist nun der Organisationsvertrag von 1906, jenes „privatrechtliche Surrogat“, wie es H. Köppe [2]) bezeichnet, getreten, welcher das Ansehen der Schiedssprüche dadurch festigt, daß die Vertragsorganisationen, der Verein und der Verband, selbstschuldnerisch eintreten für die Erfüllung der durch einen Schiedsspruch entstandenen Verpflichtungen seitens ihrer Mitglieder. So sind die Folgen des rechtlichen Mangels in der Verfassung der Schiedsgerichte in Wirklichkeit fast gänzlich gehoben durch die Bedeutung, die die beiden Vereine innerhalb der Tarifgemeinschaft

---

[1]) Vergl. „Mitteilungen der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände“, Jahrg. 1909, Nr. 19.

[2]) Vergl. Köppe, „Conrads Jahrbücher“, ebenda, S. 767.

besitzen. Die Nichtanerkennung eines Schiedsspruches zählt zu den Seltenheiten.[1])

Sehen wir ab von jenen Mängeln, die in der Praxis von geringer Bedeutung sind, kann man die Institution der Schiedsgerichte nur anerkennen. Betrachten wir die folgenden tabellarischen Zusammenstellungen, wird uns der Wert der Schiedsgerichte noch überzeugender werden. Sie verkünden, welche Mengen von Konfliktstoff gerade durch diese Berufsgerichte beseitigt wurden, welche Achtung den Schiedsinstanzen durch die willige Unterordnung der Parteien unter die gefällten Urteile bewiesen wurde, und mit welchem Vertrauen[2]) die Parteien mit ihren Klagen sich an die Berufsrichter wandten.

Ueber die Wirksamkeit der Schiedsgerichte liegen seit dem Jahre 1906 genaue Berichte vor. Die Inanspruchnahme der Schiedsgerichte im Berichtsjahre 1906/07 war eine rege, und zwar dermaßen rege, daß das Tarifamt Veranlassung nahm, auf Grund der zahlreichen abgewiesenen Klagen, noch mehr aber auf Grund des Inhaltes dieser Klagen, dahin zu ermahnen, man möchte die Schiedsgerichte nicht unnütz in Anspruch nehmen. Die kostenfreie Rechtsprechung scheint mit daran schuld zu sein. Auch im Geschäftsbericht 1907/08 wird die übermäßige unnütze Inanspruchnahme der Schiedsgerichte gerügt. Jedenfalls ist das ein Beweis, daß man zu dieser Institution doch hohes Vertrauen gewonnen hat, wenn man auch andererseits beklagen muß, daß bei kleinen Differenzen, wie sie das tägliche Zusammenarbeiten mit sich bringt, nicht eine Aussprache innerhalb des Betriebes zum schnellen Einverständnis führen kann.

Wir gehen nunmehr näher auf die Tätigkeit der Schiedsgerichte ein. Es waren Kläger:

1906/07	55 Prinzipale	375 Gehilfen
1907/08	82 „	433 „
1908/09	127 „	634 „

Aus diesen Zahlen geht ein erhebliches Anwachsen der Inanspruchnahme der Schiedsgerichte hervor. Die Prinzipalsklagen

---

[1]) In der Zusammensetzung des Tarifamtes als Berufungsinstanz ist den Vorschriften der staatlichen Gesetzgebung entsprochen worden.

[2]) Der Jahresbericht des Tarifamtes von 1908/09 sagt in Bezug auf die Schiedsgerichte: „Die Bestimmung des Tarifausschusses, daß wegen Anrufung der Schiedsinstanzen keinem der Kläger ein Schaden – z. B. Entlassung des klagenden Gehilfen – zugefügt werden dürfe, hat die Benutzung der Schiedsinstanzen bei den Parteien zu einem verbrieften Rechte gemacht."

stiegen seit 1906 um 43,3 %, die Gehilfenklagen um 59,1 %. Es wurden diese Klagen wie folgt erledigt:

Tab. No. 1. **Prinzipalsklagen.**

Jahr	recht	unrecht	Einigung	Stimmen-gleichheit	Summa
1906/07	41	6	6	2	55
1907/08	58	16	4	4	82
1908/09	80	20	3	24	127

Tab. No. 2. **Gehilfenklagen.**

Jahr	recht	unrecht	Einigung	Stimmen-gleichheit	Summa
1906/07	173	125	33	44	375
1907/08	167	116	60	90	433
1908/09	252	206	73	91	634

12 Klagen wurden im Berichtsjahre 1908/09 an das Gewerbegericht verwiesen, da die widerstreitenden Aussagen einen Eid notwendig machten. Darunter waren Kläger in einem Falle Prinzipale, in 11 Fällen Gehilfen. In einem Falle kam es zur Einigung, in 11 Fällen wurde die Klage abgewiesen. Es kam also nur 1,9% aller Klagen an das Gewerbegericht.

Die mit Stimmengleichheit abgewiesenen Klagen können vor dem Tarifamt als Berufungsinstanz zur Entscheidung gebracht werden. Die Tätigkeit des Tarifamtes als Berufungsinstanz ergibt sich aus folgenden Zahlen:

Tab. No. 3.

Jahr	Prinzipalsklagen				Gehilfenklagen			
	recht	unrecht	Einigung	Summa	recht	unrecht	Einigung	Summa
1906/07	4	4	—	8	11	20	—	31
1907/08	10	7	1	18	23	42	8	73
1908/09	14	2	1	17	13	50	3	67 [1]

[1] Eine Gewerbegerichtsentscheidung.

Im Geschäftsbericht 1908/09 wird besonders hervorgehoben, daß alle Entscheidungen des Tarifamtes mit Stimmengleichheit erfolgt sind außer 5 Entscheidungen mit je einer abweichenden Stimme. Es ist dies jedenfalls ein schönes Zeichen für den rechtlichen Sinn der Buchdrucker.

Es mag nun auch wünschenswert erscheinen, ein Bild von dem Inhalt der Klagen zu geben. Einzelfälle beiseite lassend, führen wir nur solche Klagen an, die relativ häufig den schiedsgerichtlichen Spruch hervorriefen.

Tab. No. 4. Prinzipalsklagen.

Jahr	Kontraktbruch			Verletzung des § 73			Arbeitsverweigerung			Massenkündigung		
	recht	unr.	Einig.	recht	unr.	Einig.	recht	unr.	Einig.	recht	unr.	Einig.
1906/07	23	4	2	3	2	4	9	—	1	3	—	—
1907/08	34	8	1	8	5	1	1	—	4	5	—	1
1908/09	47	3	1	18	11	2	2	—	1	—	2	4

Tab. No. 5. Gehilfenklagen.

Jahr	§ 4				§ 10			
	recht	unrecht	Einig.	Stimm.-Gleichh.	recht	unrecht	Einig.	Stimm.-Gleichh.
1906/07	21	—	1	3	36	31	18	6
1907/08	9	1	—	1	61	58	25	13
1908/09	6	4	1	—	69	88	24	26
Jahr	§ 73				Maßregelung			
	recht	unrecht	Einig.	Stimm.-Gleichh.	recht	unrecht	Einig.	Stimm.-Gleichh.
1906/07	16	6	6	—	36	48	1	20
1907/08	19	12	2	1	23	24	7	28
1908/09	15	9	5	3	38	53	10	31

§ 4 des Tarifes regelt das Minimum des gewissen Geldes (Zeitlohn), und ist die Abnahme der Klagen über nichttarifliche Bezahlung ein Beweis für die immer allgemeiner werdende Respektierung der tariflichen Beschlüsse.

§ 10 des Tarifes regelt die gegenseitige Aufkündigungszeit. Die unberechtigten Klagen der Gehilfen über Nichtinnehaltung

der tarifgesetzlichen Kündigungsfrist durch die Prinzipale haben sich vermehrt.

§ 73 bestimmt, daß der Maschinenmeister (Drucker) für die ordnungsgemäße Behandlung der ihm übergebenen Druckmaschinen, der dazu gehörigen Werkzeuge und der ihm überwiesenen Materialien, sowie für sachgemäße Herstellung der ihm übertragenen Druckaufträge, soweit solche unter seiner uneingeschränkten Aufsicht ausgeführt werden, haftet. Die recht zahlreichen Klagen mit wechselvollem Ausgang zeigen einerseits, daß die Qualität der Drucker recht verschieden ist und daß sie vielfach nicht den Ansprüchen genügen, die an sie gestellt werden können. Andererseits geben sie aber auch den Beweis, daß von vielen Prinzipalen ungerechte Anforderungen an die Drucker gestellt werden; vielfach ist der schlechte Zustand des Maschinenmaterials, der zumeist auf die Sparsamkeit der Prinzipale an unrechter Stelle zurückzuführen ist, der Grund, weshalb die Leistung des Maschinenmeisters beanstandet wird.

Gering ist die Zahl der Klagen, die Massenkündigung und Arbeitsverweigerung zum Inhalt haben. Dagegen recht hoch die Klagen wegen Kontraktbruches, die fast durchweg zugunsten der Prinzipale entschieden sind. Der hitzige Sinn mancher junger Gehilfen ist hier in vielen Fällen der Grund.

Der Begriff „Maßregelung“ bedarf einiger erläuternder Worte. Unter Maßregelung versteht man die auf Grund eines berechtigten Eintretens für irgend einen Punkt des Tarifgesetzes erfolgte Kündigung des Gehilfen seitens des Prinzipals. Der Gemaßregelte wird, falls eine wirkliche Maßregelung vorliegt, beim Arbeitsnachweis bevorzugt. Gegen den Prinzipal kann tariflich vorgegangen werden. Die Absicht, den Gehilfen, der für den Tarif, also für die Sache der Tarifgemeinschaft eingetreten ist, zu schützen, mag an sich recht löblich sein, nur hat sie eine nicht gewollte Folge. Mit Recht wird von Prinzipalsseite bemerkt, [1]) „welcher organisierte Gehilfe, mit dem die Geschäftsleitung einmal eine kleine Differenz gehabt hat, und dem nachher aus einem ganz anderen Grunde gekündigt worden ist, fühlt sich nicht gemaßregelt?“ Der Ausfall der Maßregelungsklagen — 1908 bis 1909 erhielten in nur 38 Fällen die Gehilfen, in 53 Fällen dagegen die Prinzipale Recht — wie ihre Zunahme beweist, daß tatsächlich oft die Kündigung erst künstlich zu einer Maßregelung aufgebauscht wird.

[1]) Vergl. „Die tarifliche Lage im deutschen Buchdruckgewerbe“, herausgegeben vom Zeitungsverlegerverein, Hannover 1909, S. 13 ff.

Mag immerhin in einigen Fällen das Bestehen der Gerichte als indirekter Förderer der Differenzen anzusehen sein, so ist dies doch nicht allzu hoch anzuschlagen. Eine Zunahme der Klagen hat nicht bloß ihren Grund in dem wachsenden Selbstgefühl der Gehilfen, sondern auch in den veränderten gewerblichen Verhältnissen, die bei immer diffiziler werdender Technik gleichfalls Förderer von Mißverständnissen und schließlichem Zerwürfnis sind. Die Berechtigung der Einrichtung der Berufsgerichte im Buchdruckgewerbe an sich kann aber dies nicht antasten. Ueber ihre Qualität kann kein Zweifel herrschen. Ihre Neutralität haben sie trotz fehlendem Unparteiischen bewahrt, weil nur eins maßgebend für die Urteilssprechung ist: der Wille, den Parteien zu ihrem Rechte zu verhelfen.

Neben den Schiedsgerichten bestehen an jedem Kreisvorort noch Ehrengerichte. Aufgabe des Ehrengerichtes ist es, Beschwerden gegen Schleuderer im Gewerbe, die an die zuständigen Kreisvertreter zu richten sind, zu untersuchen und darüber dem Tarifamt zu berichten. Ueber die nach den Berichten der Ehrengerichte zu treffenden Maßnahmen entscheidet das Tarifamt nach Anhörung des Beschuldigten endgültig.

Das Ehrengericht setzt sich zusammen aus drei Prinzipalen und drei Gehilfen. Als Vorsitzender und dessen Stellvertreter wirkt ein Prinzipal, als Schriftführer und dessen Stellvertreter ein Gehilfe. Das Gutachten wird an das Tarifamt abgegeben, welches bei Stimmengleichheit des Ehrengerichtes die Entscheidung fällt.

Das Heikle an diesem ehrengerichtlichen Verfahren, wo nur Angelegenheiten aus Prinzipalskreisen verhandelt werden, liegt darin, daß hier Gehilfen — unter Umständen also eigene Angestellte des Beklagten — zu Gericht sitzen. Es ist aber zu bedenken, daß vor die tariflichen Ehrengerichte nur solche Beklagte kommen, die als notorische Schleuderer bekannt und gegen die die Prinzipalsehren- und Schiedsgerichte — eine Einführung innerhalb des Prinzipalsvereins — ohnmächtig gewesen sind.

c) Die Arbeitsnachweise und ihre Wirksamkeit.

Die Gründe der oft großen Arbeitslosigkeit im Buchdruckgewerbe liegen — dies ist auch schon an anderer Stelle erwähnt — vor allem an dem großen Andrang zum Gewerbe,[1]

[1]) Krisen wirken natürlich auch ein, sind aber doch im Buchdruckgewerbe von geringerer Bedeutung.

und an dem in früheren Zeiten gänzlich uneingeschränkten Nachgeben gegenüber diesem Andrang seitens der Prinzipale. Die Folge war eine Ueberproduktion an Arbeitskräften, die naturgemäß die Lage des Arbeitsmarktes zu ungunsten der Gehilfen verschlechtern mußte.

Man bekämpft heute die Arbeitslosigkeit im Buchdruckgewerbe durch zwei Mittel: Regelung des Lehrlingsnachwuchses und Organisation von Arbeitsnachweisen.

Wir finden paritätisch verwaltete Arbeitsnachweise schon zu den Zeiten der alten Zunftverfassung. Später, nach Aufhebung des Postulates, gelangten sie fast gänzlich in die Hände der Prinzipale, die dadurch eine wesentliche Verstärkung ihrer Stellung erlangten, um schließlich nach Gründung der Gehilfen- und Prinzipalsorganisationen in den Besitz dieser überzugehen. Damit war aber auch nicht viel gewonnen.

Die Arbeitsnachweise der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten in ihrer gegensätzlichen Stellung zueinander ein wenig erfreuliches Bild. Arbeitsnachweise der Organisationen dienen doch fast immer als Mittel zur Verfolgung von Sonderinteressen. Die Arbeitgeber benutzen ihren Arbeitsnachweis als Mittel, um agitatorische oder sonst mißliebige Elemente aus ihren Betrieben fernzuhalten, den Arbeitnehmern ist der Arbeitsnachweis ein wichtiges Instrument im Kampfe um bessere Arbeitsbedingungen. Statt einander in der Arbeitsvermittelung zu unterstützen, arbeiten sie gegeneinander,[1]) und wirken somit nicht fördernd, sondern schädigend auf den Stand der Arbeitslosen.

Das Buchdruckgewerbe hat darin keine Ausnahme gemacht, bis die Tarifgemeinschaft sich mit der Frage der Arbeitsnachweise befaßte. Es gelang ihr zunächst, den Organisations-Arbeitsnachweisen die Verpflichtung abzunehmen, nur tariftreue Buchdruckgehilfen in tariftreuen Druckereien unterzubringen und auf Anweisung des Tarifamtes in erster Linie den durch ihr Eintreten für tarifmäßige Verhältnisse konditionslos gewordenen Gehilfen Stellung zu verschaffen. Damit nicht genug, begann sie selbst an allen größeren Orten Arbeitsnachweise zu errichten, die nach Angabe des Tarifausschusses zu verwalten und dem Tarifamt zu unterstellen waren.[2]) Damit war ein wichtiger Schritt getan, um die Arbeitsnachweise, ein gutes Instrument für die Anerkennung

---

[1]) Vergl. R. Freund, „Der Arbeitsnachweis", Leipzig 1899, S. 12 ff. Sonderabdruck aus der sozialen Praxis.

[2]) Vergl. Denkschrift, S. 21 ff.

der Tarifgemeinschaft, gänzlich unter den Einfluß der Tarif-behörden zu stellen. 1901 erreichte auch diese Entwickelung ihren Abschluß. Die Arbeitsnachweise der Sonderorganisationen wurden auf Beschluß des Tarifamtes aufgehoben, und an ihre Stelle paritätische Arbeitsnachweise gesetzt, die als tarifliche Organe mit dem Tarifamt als Zentralinstanz anzusehen sind. [1])

Der Vorteil liegt auf der Hand. Zunächst hatte man durch diese Maßnahmen ein wichtiges Streitobjekt beseitigt und einen bedeutsamen Schritt nach vorwärts auf dem Wege zum sozialen Frieden getan. Die Sonderinteressenpolitik der Parteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, hatte man aus den Arbeitsnachweisen entfernt und dafür unparteiische gemeinnützige Geschäftsführung eingeführt. Man verstand es aber auch, die Arbeitsnachweise gleichzeitig zu einer wesentlichen Stärkung der Tarifgemeinschaft auszunutzen, indem sie lediglich in ihren — der Tarifgemeinschaft — Dienst gestellt wurden. Die Tarif-Arbeitsnachweise haben demnach nur an tariftreue Buchdruckereien Arbeitskräfte zu vermitteln, und diese Arbeitskräfte dürfen ebenfalls nur tariftreue sein. Die Benutzung der Tarif-Arbeitsnachweise durch nichttariftreue Firmen und nichttariftreue Gehilfen ist ausgeschlossen. Diese Bestimmung (§ 2 der Geschäftsordnung für Arbeitsnachweise) wird ergänzt durch die Bestimmung, daß jeder Gehilfe, der den Arbeitsnachweis benutzen will, nachzuweisen hat, daß er aus einer tariftreuen Firma kommt. Es ist also einem sonst tariftreuen Gehilfen, der aus irgendwelchem Umstand sich veranlaßt gesehen hat, in einer nichttariftreuen Firma Arbeit zu nehmen — er mag vielleicht persönlich tariflich bezahlt worden sein — unmöglich, durch den Tarif-Arbeitsnachweis wieder Stellung zu erhalten, ein Denkzettel, der ihn warnt, künftig wieder seine Kräfte nichttariftreuen Firmen zu geben. Es ist durch die Tarifarbeitsnachweise ein vollständiger Boykott aller nichttariftreuen Firmen und Gehilfen durchgeführt und seine Innehaltung durch geeignete Maßnahmen gegen Uebertretungen befestigt. Die nichttariftreuen Firmen sind nur auf die nichttariftreuen Gehilfen angewiesen.

Durch eine straffe Konzentrierung der an sich weitverzweigten Arbeitsnachweise [2]) im Tarifamt ist die Möglichkeit gegeben — und diese Möglichkeit ist tarifliches Gesetz geworden — daß von e i n e r Stelle aus das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf

---

[1]) Vergl. ebenda.

[2]) Die Verteilung der Arbeitsnachweise über Deutschland ist aus der Karte im Anhang zu ersehen.

dem Arbeitsmarkte übersehen werden, und, falls es nottut, von dieser Zentralstelle aus regulierend eingegriffen werden kann. Um dies ermöglichen zu können, haben alle Arbeitsnachweise allwöchentlich Meldekarten dem Tarifamte zugehen zu lassen, aus denen die Anzahl der offenen Stellen, sowie die Zahl der auf dem betreffenden Nachweis vorhandenen Setzer und Drucker zu ersehen ist. Das Tarifamt greift, wenn es erforderlich ist, auf schnellstem Wege ein, indem es, das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf allen Arbeitsmärkten Deutschlands übersehend, die Differenzen durch entsprechende Verteilung der arbeitsuchenden Kräfte nach Möglichkeit ausgleicht. Auch in anderen Punkten sind die Bestimmungen für die Arbeitsnachweise als Dokumente eines weiten Blickes ihrer Schöpfer bemerkenswert.

Die Arbeitsnachweise sind paritätisch, d. h. unparteiisch und gleichmäßig gerecht gegen jeden. Es wird im Prinzip nach der Reihe der erfolgten Anmeldungen die Vermittelung von Arbeitsstellen und Arbeitskräften bewirkt.

Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen möglich. Wenn auf solche Gehilfen, die durch Ungunst der Verhältnisse nicht in dauernden Stellen bleiben können, Rücksicht bei der Stellenvermittelung genommen wird, ist ein Ausnahmefall gegeben. Desgleichen treten Ausnahmebestimmungen in Kraft — wenn wir von Spezialarbeitern absehen, wo es ja ganz naturgemäß ist — bei solchen Gehilfen, welche nur eine ganz kurze, aushilfsweise Kondition gehabt haben. Ein Gehilfe, dessen vermittelte Kondition nur 6 Tage und darunter gedauert hat, bleibt im Besitz seiner bisherigen Meldenummer. Für ihn sind also die Chancen für eine baldige neue Vermittelung günstiger. Hat eine Kondition länger als eine, jedoch nicht über drei Wochen gedauert, so rückt der sich wieder Meldende in die Mitte der Arbeitslosen ein. Man sieht auch hier, daß alle möglichen Erleichterungen für Stellungsgewinnung den Arbeitsuchenden gewährt werden, die nur als Aushilfskräfte kurze Kondition gehabt haben, um ihnen baldige Gelegenheit zu geben, eine festere Stellung zu erwerben.

Von hervorragend erzieherischer Bedeutung ist die Nichtberücksichtigung dieser Vergünstigung, wenn der betreffende Gehilfe die Stellung freiwillig aufgegeben hat, oder seine Entlassung aus grober Pflichtverletzung hat erfolgen müssen. Minderwertige Elemente der Gehilfenschaft, die nachweislich wiederholt wegen Unbrauchbarkeit zur Entlassung gekommen sind, können von einer Vermittelung durch den Arbeitsnachweis überhaupt ausgeschlossen

werden.[1]) Gehilfen, welche durch Eintreten für den Tarif arbeitslos geworden sind, genießen dagegen das Recht, außer der Reihe und zwar in erster Linie bei der Stellenbesetzung berücksichtigt zu werden. Man will scheinbar nach Möglichkeit dem Märtyrertum vorbeugen.

Um ihrem paritätischen Charakter auch nach der anderen, der Prinzipalsseite, gerecht zu werden, besteht die Bestimmung, daß jeder beim Arbeitsnachweis Angemeldete verpflichtet ist,[2]) die ihm angewiesene Kondition anzunehmen. Es soll dadurch vorgebeugt werden, daß etwa Firmen, die irgendwelcher Umstände wegen trotz ihrer Tariftreue bei der Gehilfenschaft in Mißkredit stehen, durch Weigerung der Gehilfen, dort Kondition zu nehmen, einem Boykott innerhalb der Tarifgemeinschaft ausgesetzt sind.

Bei tariflichen Differenzen wird auf Anweisung des Kreisamtes oder Tarifamtes die Vermittelung für die betreffenden Prinzipale und Gehilfen eingestellt bis zum ordnungsgemäßen Austrag des Streitfalles. Bei dem geringen Umfange, den die außertarifliche Prinzipal- und Gehilfenschaft hat, wirkt diese Anordnung durchaus im paritätischen Sinne. Die Aussichten für Erwerb von Ersatzarbeitskräften, wie für Erlangung einer anderen Kondition sind gleich ungünstig für Prinzipale wie Gehilfen.[3])

Daß die Arbeitsnachweise einem weiten Bedürfnis entsprechen, bestätigt die Tatsache, daß seit ihrer Gründung im Jahre 1901 ihre Zahl ständig gestiegen ist. Es bestanden Arbeitsnachweise

1901	28
1905	46
1907	52
1908	54
1909	57

---

[1]) Ausgenommen sind Gehilfen, die Alters- oder sonstiger körperlicher Gebrechen wegen den tariflichen Anforderungen nicht mehr genügen.

[2]) Auch hierfür gibt es nur wenig Ausnahmen, so brauchen z. B. Familienernährer nicht jede Kondition nach außerhalb anzunehmen.

[3]) Wenn Adler im allgemeinen sagt: „Die Sperre ist gegenüber dem Arbeitgeber leichter durchzuführen, die Kontrolle bei Tausenden von Arbeitern schwieriger, und folgert, daß die Chancen für die Arbeiter günstiger, die Maßnahmen des Arbeitsnachweises also nicht paritätisch wirkten, so trifft dies bei der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker nicht zu. Vergl. „Handwörterbuch der Staatswissenschaften" Bd. I, 3. Aufl., S. 1138.

Die Arbeitsnachweise sind entsprechend der Verteilung des Buchdruckgewerbes im Deutschen Reiche häufiger im Westen als im Osten. Einem jeden Arbeitsnachweis ist ein bestimmtes Gebiet zugewiesen.

Die Tätigkeit der Arbeitsnachweise in der Periode 1901—1909 ist aus folgenden Angaben zu ersehen. Es erhielten Stellung:

	Setzer	Drucker
1901/02	2748	453
1902/03	5043	844
1903/04	9175	1711
1904/05	10927	2152
1905/06	12751	3034
1906/07	12928	3218
1907/08	12578	2719
1908/09	12748	3153. [1]

Im ganzen haben die tariflichen Arbeitsnachweise seit ihrer Gründung 96 182 Stellen vermittelt. Im Berichtsjahr 1908/09 verschafften sich ohne Benutzung der Arbeitsnachweise, also auf anderem Wege, durch Umschauen, Verschreibungen usw. ein Unterkommen 6464, das sind auf die Gesamtsumme der Stellenvermittelungen 1908/09 27 %. Da die Benutzung der Arbeitsnachweise nicht obligatorisch ist, sondern ihre Benutzung den Tarifmitgliedern nur anempfohlen wird, so ist es zu erklären, wenn vor allem Spezialarbeiter, obwohl sie auch beim Arbeitsnachweise eine besondere Berücksichtigung erfahren, sich durch privates Umschauen um Stellung bemühen. Wenn man nun bedenkt, daß der heutige hohe Stand der Technik im Buchdruckgewerbe eine große Zahl Spezialarbeiter erforderlich macht, so ist das Resultat der Benutzung der Tarif-Arbeitsnachweise durch den Ausfall der 27 % nicht sonderlich getrübt.

Die straffe Organisation der Tarif-Arbeitsnachweise hat unzweifelhaft mit dazu beigetragen, daß sich trotz der in den letzten Jahren verschlechterten Geschäftslage im Buchdruckgewerbe die Zahl der Arbeitslosen nicht übermäßig vermehrt hat. Sie betrug im Jahresdurchschnitt gerechnet:

1904	: 2,9 %	1907	: 1,8 %
1905	: 2,1 %	1908	: 2,8 %
1906	: 2,1 %	1909	: 3,0 %.

Tabelle 6 stellt die Zahl der Arbeitslosen und die Zahl der vermittelten Stellen für die drei Hauptdruckorte Deutschlands,

[1]) Es wurden außerdem 1908/09 für 882 Spezialarbeiter Stellen vermittelt.

Tab. No. 6. S. = Setzer, Dr. = Drucker.

			Januar		Februar		März		April		Mai		Juni		Juli		August		Septbr.		Oktober		Novbr.		Dezbr.	
			S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.	S.	Dr.
1906	Berlin	arbeitslos	285	85	214	82	113	77	148	80	175	75	275	68	347	103	372	115	503	87	331	95	303	84	333	87
		vermittelt	299	77	327	111	539	161	328	88	291	84	203	111	175	60	185	105	302	145	341	116	275	156	297	96
	Leipzig	arbeitslos	48	49	29	23	17	18	41	23	89	25	119	36	73	37	95	39	80	34	86	18	56	13	91	19
		vermittelt	226	4	202	38	148	46	108	28	94	32	130	45	109	46	117	40	214	78	184	62	159	52	151	36
	Stuttgart	arbeitslos	48	13	35	7	12	8	6	8	6	4	23	4	26	6	33	10	54	9	60	4	29	2	32	5
		vermittelt	31	3	19	6	45	11	40	5	24	11	18	8	19	7	22	5	26	3	34	8	34	8	29	6
1908	Berlin	arbeitslos	362	113	227	118	108	76	189	52	330	96	496	137	499	141	575	133	655	128	635	158	464	130	434	131
		vermittelt	375	124	597	144	483	151	316	89	326	107	193	68	194	91	193	177	183	117	270	143	301	125	233	72
	Leipzig	arbeitslos	113	50	65	21	69	23	97	20	116	20	92	32	88	34	96	43	99	42	118	39	135	28	202	42
		vermittelt	143	12	113	41	114	36	73	18	98	35	104	17	93	26	148	30	110	31	150	57	111	38	61	14
	Stuttgart	arbeitslos	35	9	18	10	8	12	23	8	31	8	55	17	41	17	60	13	85	17	101	10	90	5	65	8
		vermittelt	51	11	53	10	47	13	24	9	38	7	32	6	38	14	33	10	26	10	68	19	53	13	51	11

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Wochendurchschnitt, die Zahl der vermittelten Stellen im Monatsdurchschnitt genommen.

Berlin, Leipzig, Stuttgart, für die Jahre 1906 und 1908 zusammen.[1]) Die Zahl der Arbeitslosen ist im Wochendurchschnitt genommen, die Zahl der vermittelten Stellen stellt dagegen das Monatsresultat dar. Zunächst ergibt sich eine größere Arbeitslosigkeit im Jahre 1908 gegenüber 1906, was ja auch den Verhältnissen im Gesamtgewerbe entspricht.

In Berlin ist die Zahl der Arbeitslosen im allgemeinen größer, der Prozentsatz der Vermittelung geringer als an den anderen beiden Orten. Leipzig hat im allgemeinen eine sehr geringe Arbeitslosenziffer, doch ist dies günstige Resultat 1908 auch verschlechtert. In Stuttgart liegen die Verhältnisse ähnlich, wenngleich die durchschnittliche Arbeitslosenziffer pro Woche höher ist als in Leipzig.

Da die Ergebnisse der einzelnen Monate berücksichtigt sind, kann man auch die Einwirkung der Jahreszeit auf den Arbeitsmarkt beobachten. Man wird dabei feststellen können, daß auch das Buchdruckgewerbe, wenigstens in seinen Hauptdruckorten, seine Saison hat. Dies zeigt sich an der abnehmenden Arbeitslosenziffer und Zunahme der Stellenvermittelung. Für Berlin ist demnach Saison im März und April. Im Hochsommer wird dann der größte Tiefstand erreicht, um gegen den Winter wieder langsam zu steigen. In Leipzig beginnt die Saison schon im Januar, in Stuttgart dauerte sie 1906 von März bis Mai, und hat sich 1908 auf Februar und März verschoben.

Der paritätische Arbeitsnachweis hat sich im allgemeinen als für das Buchdruckgewerbe geeignet erwiesen. Die Aufrechterhaltung der paritätischen Verwaltung hat an den beiden mächtigen Sonderorganisationen einen starken Rückhalt. Aber nicht allein die Achtung vor der Stärke des anderen, sondern auch das vorhandene Vertrauen auf des anderen Einsicht, das sich bisher bewährt hat, ist Bürge für ein weiteres gedeihliches Wirken. Wenn Schäffle[2]) sagt, daß das Höchste, was an Freiheit und Gleichheit hier — beim Arbeitsvertrag — erreicht werden kann, das Recht ist, jederzeit die eigenen Kräfte unter gleichen Bedingungen wie andere zu verwenden, so sind die Buchdrucker von diesem Ideal nicht allzuweit entfernt.

Denn wir dürfen wohl sagen, daß jene wichtige Frage des Ausgleiches von Angebot und Nachfrage ohne eine Schädigung

---

[1]) Zusammengestellt aus der „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker", Jahrgänge 1906, 1908.

[2]) Vergl. Schäffle: „Bau und Leben", II. Teil, S. 149.

nach irgend einer Seite hin durch die Einrichtung der tariflichen paritätischen Arbeitsnachweise im Buchdruckgewerbe glücklich gelöst worden ist. Während in anderen großen Gewerben sich noch um dasselbe Objekt erbitterte Kämpfe abspielen, reinste Sonderinteressenpolitik, die in den Arbeitsnachweisen nur eine zur Stärkung der eigenen Stellung wohl geeignete Institution sieht, verständige Regungen unterdrückt, ist das Buchdruckgewerbe in der Erkenntnis, daß Sonderinteressen den Allgemeininteressen unterzuordnen sind, auch hier dank der Tarifgemeinschaft zum glücklichen Ergebnis gelangt.

In engmaschigem Netz umspannen die Behörden der Tarifgemeinschaft das ganze Deutsche Reich, verkörpern in den entlegensten Gegenden als sichtbare Vertreter die Autorität des selbstgeschaffenen Berufsgesetzes, die — und dies ist wichtig für die richtige Bewertung dieses ganzen Organisationswerkes — im ganzen deutschen Buchdruckgewerbe, nur klein an Zahl sind die Ausnahmen, gern anerkannt und durch willige Befolgung ihrer Entscheidungen immer aufs neue Stärkung erhält.

C. Der Ausbau der Tarifgemeinschaft in Zahlen.

Gehen wir schließlich noch näher ein auf eine zahlenmäßige Betrachtung der Entwickelung der Tarifgemeinschaft, so werden wir sehen, wie die Zahlenergebnisse die Geschichte der Tarifgemeinschaft treffend illustrieren. Aus ihrem Schwanken, Zurückgehen und Aufsteigen lassen sich unschwer die Wandlungen, die hier der Wechsel der Zeiten vollzogen, und deren Bedeutung für die Tarifgemeinschaft erkennen und bewerten.

Die Tabellen 7 und 8 geben die zahlenmäßige Ausbreitung der Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe wieder.

Ueber die erste Tarifperiode von 1873 bis 1891 bestehen, entsprechend der lockeren Organisation der ersten Tarifgemeinschaft, nur wenig genaue Zahlen über die Größe der Mitgliedschaft. Man sieht sich gezwungen, will man sich überhaupt ein Bild jener Zeit machen, die Zahlen der Sonderorganisationen — des Vereins und des Verbandes — zu Hülfe zu nehmen. Es entsteht dann freilich ein Bild von der Bedeutung der Tarifgemeinschaft in ihrer ersten Wirkungsperiode, das auf Vollständigkeit keinen Anspruch erheben kann. Die schwankende und teilweise der Tarifgemeinschaft geradezu feindliche Haltung des Vereins in den Jahren 1876 bis 1886 kann einerseits nicht die Annahme rechtfertigen, daß die Prinzipale, die im Verein zusammengeschlossen waren, bis auf den letzten Mann für den Tarif eingetreten sind, vor allem ihn auch gehalten haben, andererseits steht es fest, daß eine ganze Zahl außerhalb des Vereins stehender Prinzipale die tariflichen Bestimmungen als gerecht anerkannten und befolgten.

Die Zahl der Gehilfenmitglieder ist gleichfalls nicht feststehend. Wenn es auch als ganz selbstverständlich anzusehen ist, daß alle Gehilfen, zumal die im Verbande organisiert waren, in

der Theorie Anhänger der tariflichen Bestimmungen, die für sie zumeist eine Besserung ihrer Lage bedeuteten, waren, so läßt sich aber durchaus nicht annehmen, daß alle von ihnen auch wirklich unter tariflichen Verhältnissen arbeiteten. Das hing doch auch vom Arbeitgeber ab, und war in der ersten Tarifperiode noch durchaus eine Machtfrage, die oft einseitig von den Prinzipalen gelöst wurde — im negativen Sinne. So waren in Wirklichkeit nur diejenigen Gehilfen Mitglieder der Tarifgemeinschaft, die unter den tariflichen Bestimmungen arbeiteten. Inwieweit das der Fall war, läßt sich durch bestimmte Zahlen nicht beweisen. Man muß sich mit Annahmen begnügen und wird gut tun, jeden Optimismus beiseite zu lassen.

Geht man nach diesen Voraussetzungen an die Betrachtung der Zahlen der ersten Tarifgemeinschaft, die eigentlich nur eine Gegenüberstellung der Entwickelungszahlen des Vereines und des Verbandes sind, so wird man sie als Hilfsmittel zur richtigen Bewertung der ersten Tarifperiode trotzdem nicht von der Hand zu weisen brauchen.

Aus der Tabelle 7 ergibt sich, daß die Entwickelung eine recht schleppende war. Den größten Tiefstand erreichte die Tarifgemeinschaft 1884, um dann mit der Tarifrevision von 1886, die die Schiedsgerichte wieder einführte, eine Lehrlingsskala schuf und überhaupt belebend auf die gewerblichen Verhältnisse einwirkte, einen ganz spontanen Aufschwung zu gewinnen, der im wesentlichen anhält bis zum großen Streik 1892. Die Vorboten dieses Streikes werfen ihre Schatten voraus. 1892 geht die Zahl der Verbandsmitglieder um ca. 1600 zurück. Die Besonnenen, aber auch die Zaghaften verlassen das gefährdete Schiff.

Wenn wir das Gesamtgewerbe kurz vor dem Streik auf etwa 5000 Betriebe mit etwa 56 000 Gehilfen annehmen, so umfaßte die Tarifgemeinschaft 1892 mit etwa 1400 Firmen mit 15 500 Gehilfen noch nicht den vierten Teil der Gewerbsangehörigen.

Wie anders nimmt sich gegenüber diesem Resultat einer zwanzigjährigen Entwickelung das Ergebnis der erst 14 Jahre bestehenden neuen Tarifgemeinschaft aus. Da im Tarif von 1896 die schriftliche Anerkennung des Tarifes seitens des Prinzipals erst die Mitgliedschaft erwirkt, ist nun auch mit absoluter Gewißheit der Umfang der Tarifgemeinschaft festzustellen.

Wir sehen von 1897 bis heute ein stetiges Anwachsen von fast gleichbleibender Stärke; die Zunahme 1899 und 1909 ist besonders groß. Daß die Tarifgemeinschaft gerade noch im letzten

Die Ausdehnung der ersten Tarifgemeinschaft.

Tab. No. 7.

Jahr	Firmen		Gehilfen		Jahr	Firmen		Gehilfen	
	Verein	überh. tariftr.	Verband	überh. tariftr.		Verein	überh. tariftr.	Verband	überh. tariftr.
1873			7030		1883	247		10 116	
1874			7325		1884	233	233	10 648	
1875			7276		1885	277		11 423	
1876			6386		1886	1104		12 824	
1877	397		5511		1887	1173		11 856	
1878	336		5606		1888	1183		11 643	
1879	275	654	5724		1889	1136		12 792	
1880	297		6278		1890	1323		15 577	
1881	279		8762		1891	1272		17 018	
1882	262		9021		1892	1321		15 491	

Die Ausdehnung der zweiten Tarifgemeinschaft.

Tab. No. 8.

Jahr	Firmen		Gehilfen		Jahr	Firmen		Gehilfen	
	Verein	überh. tariftr.	Verband	überh. tariftr.		Verein	überh. tariftr.	Verband	überh. tariftr.
1897	1142	1631	22 854	18 340	1904	1559	4559	38 976	41 483
1898	925	2030	24 342	22 468	1905	3018	5134	42 717	45 868
1899	986	2704	26 344	27 449	1906	3972	5583	46 625	49 497
1900	950	3115	28 838	30 630	1907	4331	6254	51 625	54 553
1901	963	3372	30 697	34 307	1908	4667	6611	55 529	57 211
1902	1009	3464	33 369	36 527	1909	4876[1]	7300	58 306[2]	61 000
1903	1100	4250	35 970	39 464					

[1]) Mitgliederbestand Ende Oktober 1909.

[2]) Mitgliederbestand vom 1. Juli 1909.

Jahre einen so bedeutenden Fortschritt machen konnte, läßt kein Bangen für die Zukunft aufkommen. Ende 1909 waren tariftreu 7300 Firmen mit 61 000 Gehilfen. Das sind günstige Zahlen, wenn wir die Anzahl der Betriebe und gelernten technischen Arbeiter dagegenhalten, die um dieselbe Zeit im Buchdruckgewerbe angenommen werden können. Man kann die Zahl der Buchdruckereien Ende 1909 auf 9150,[1]) die Zahl der Gehilfen auf 65 000 veranschlagen.

Es sind demnach von 9150 Firmen 7300 gleich 80 % und von 65 000 Gehilfen 61 000 gleich 92,3 % tariftreu.

Betrachten wir nun zunächst die Mitgliedschaft der Prinzipale an der Tarifgemeinschaft. Wir ersehen, daß die größere Hälfte aller tariftreuen Firmen Mitglieder des Prinzipalvereins sind. Sodann ergibt sich aus der Gegenüberstellung der Rubriken: Vereinsmitglieder und „überhaupt tariftreu", daß eine große Zahl Prinzipale, welche Sonderorganisationen nicht angehören, doch tariftreu sind. Es gehörten dem Verein bis Ende Oktober 1909 4876 Mitglieder an. Hält man diese Zahl gegen die Zahl der überhaupt tariftreuen (7300), so ergibt sich, daß außerhalb des Vereins noch 2424 Firmen den Tarif anerkennen. Die im Verein vertretenen 4876 Druckereien beschäftigen etwa 53 000 Gehilfen, das sind rund 82 % aller in Deutschland vorhandenen. Auf die 2424 Firmen, welche, ohne Vereinsmitglieder zu sein, doch den Tarif anerkennen und ihn durchführen, kommen 8000 Gehilfen oder auf den Betrieb 1,8 Gehilfen. Somit ergibt sich, daß insbesondere die kleineren tariftreuen Firmen es sind, die dem Verein nicht angehören. Diese Tatsache wird nicht mit Unrecht darauf zurückzuführen sein, daß diese Firmen der relativ hohen Vereinsbeiträge wegen dem Verein, mit dessen Bestrebungen sie sonst harmonieren mögen, fernbleiben. Daß der Verein an sich auch

---

[1]) Die Gewerbestatistik von 1882 zählte 3547 Druckereien mit 39 942 Gehilfen, 1895: 6303 Druckereien mit 69 910 Gehilfen und die Gewerbestatistik 1907: 8948 Druckereien mit ca. 65 000 Gehilfen. Die jährlichen Neugründungen sind nach den von Klimsch's Adreßbuch für Druckereien gemachten Feststellungen im allgemeinen nicht mehr so zahlreich als früher. In den achtziger Jahren betrug der effektive Zuwachs an Druckereien im Jahresdurchschnitt 250; Ende des vorigen und Anfang dieses Jahrhunderts 200, seitdem ist der Zugang noch etwas mehr zurückgegangen, sodaß er zwischen den beiden letzten Ausgaben des Druckerei-Adreßbuches in einem Jahre nur noch 100 ausmacht. Es wird sich nun, wenn wir diese Verhältnisse berücksichtigen, seit dem Tage der Aufnahme der Reichsstatistik (12. Juli 1907) bis Ende 1909 die Anzahl der Druckereien von 8948 auf 9150 erhöht haben.

der geeignete Vertreter der kleineren Betriebe ist, ergibt sich aus der großen Zahl dieser Betriebe, die dem Verein angehören. Es ist für die Beurteilung des Vereins von Wichtigkeit, festzustellen, daß im Verein Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe in einem dem Gesamtgewerbe entsprechenden Verhältnis vertreten sind. Rechnet man zu den Kleinbetrieben alle diejenigen Buchdruckereien, die bis zu 5 Gehilfen beschäftigen, zu den Mittelbetrieben, die mit 6—40 und zu den Großbetrieben die mit 41 und mehr Gehilfen, so ergeben sich (unter Zugrundelegung einer Mitgliederzahl von 4500, 1. März 1908):

2564	Kleinbetriebe	mit	6652	Gehilfen
1472	Mittelbetriebe	„	20934	„
210	Großbetriebe	„	16621	„

In der Tatsache, daß nicht bloß im Verein weit über die Hälfte aller Mitglieder dem Kleingewerbe angehören, sondern daß auch die 2424 sonst tariftreuen Firmen fast durchweg zu den Kleinbetrieben zu rechnen sein dürften, liegt die Berechtigung der Annahme, daß die tariflichen Bestimmungen selbst für den kleinsten Betrieb zugeschnitten sind.

1850 Firmen erkennen den Tarif (Ende 1909) noch nicht an. Es kommen auf diese 1850 Firmen 4000 Gehilfen. Es sind also meistens Kleinbetriebe, die noch abseits der Tarifgemeinschaft stehen. Da die Tarifgemeinschaft aber, wie die hervorragende Vertretung des Kleingewerbes in der Tarifgemeinschaft beweist, auch für den Kleinbetrieb geschaffen ist, wird der Grund dieser Absentierung zumeist in der Gleichgültigkeit oder dem bösen Willen dieser Elemente, also auf persönlichem, nicht aber auf wirtschaftlichem Gebiete zu suchen sein.

Der augenblickliche Stand der Tarifgemeinschaft unter den Buchdruckfirmen ergibt sich aus folgender Zusammensetzung in Prozentzahlen:

1.	4876	Vereinsfirmen	53,29 %
2.	2424	tariftreue Firmen . . .	26,50 %
3.	1850	nichttariftreue Firmen .	20,21 %.

Es stehen also 79,79 % (Rubrik 1 und 2) tariftreue Firmen, 20,21 % (Rubrik 3) nichttariftreuen Firmen gegenüber.

Betrachten wir nun die Verhältnisse auf der Gehilfenseite. Tariftreu sind, gerechnet Juli 1909, 61 000. Davon gehören dem

Verbande[1]) an: 58 306 Gehilfen, oder 89 % aller im deutschen Buchdruckgewerbe beschäftigten Gehilfen. Nur 2694 tariftreue Gehilfen stehen außerhalb des Verbandes. Diese werden sich zum größten Teile aus dem Gutenbergbund, der am 1. Oktober 1909 2898 Mitglieder zählte, rekrutieren und dem ein dem Organisationsvertrage nachgebildeter „Haftungsvertrag" das Eintreten für den Tarif gleichfalls zur Pflicht gemacht hat.

Es setzt sich also demnach die Gehilfenschaft im Buchdruckgewerbe zusammen aus:

1. 58306 Verbändler . . . . . 89,55 %
2. 2694 sonstige tariftreue . 4,14 %
3. 4014 nichttariftreue . . . 6,31 %.

Es standen also 93,69 % Gehilfen unter tarifmäßigen Erwerbsverhältnissen Mitte 1909 in Tarifdruckereien.

Tabelle 9[2]) soll im einzelnen den heutigen Stand der Tarifgemeinschaft zeigen. Indem sie die Kreiseinteilung zugrunde legt, ermöglicht sie einen genauen Einblick in die tariflichen Verhält-

---

[1]) Die dominierende Stellung, die der Verband auch gegenüber ausländischen Buchdruckerorganisationen einnimmt, läßt folgende Aufstellung ersehen, die wir dem „Jahresberichte des Internationalen Buchdruckersekretariats für 1908" entnehmen.

	Mitglieder	Gegenüber 1907
1. Verband der Deutschen Buchdrucker	56 325	+ 5,20 %
2. Verband der Oesterr. Buchdrucker-Vereine . .	14 410	+ 7,33 "
3. Italienischer Bucharbeiter-Verband	12 582	+ 15,25 "
4. Französischer Bucharbeiter-Verband	10 860	— 1,60 "
5. Unterstützungs-Verein der Ungar. Buchdrucker	6 318	+ 5,60 "
6. Schwedischer Typographenbund	5 784	+ 0,71 "
7. Dänischer Typographenbund	3 418	+ 5,62 "
8. Belgischer Buchdrucker-Verband	3 150	+ 11,17 "
9. Schweizerischer Typographenbund	3 045	+ 6,51 "

Der Italienische und Französische Verband nehmen nicht bloß Buchdrucker, sondern wie ihr Name „Bucharbeiter-Verband" auch besagt, alle dem Buchgewerbe angehörenden technischen Arbeiter auf. Die Zahl der wirklichen Buchdrucker ist also bedeutend kleiner. An prozentualer Zunahme steht der Verband an 7. Stelle. Seine Ausdehnung ist schon eine derartige, daß einer weiteren Zunahmemöglichkeit engere Grenzen gezogen sind als in anderen Ländern.

Der amerikanische (Verein St. v. N. A.) Typographenbund umfaßte 1908 43 740 Mitglieder. Vergl. „The Printers", George Barnett, Cambridge Mass., 1909, Anhang (herausgegeben von der American Economic Association).

[2]) Das Material, das auf den neuesten Feststellungen beruht, verdanken wir der Zentralstelle des Buchdruckervereins in Leipzig.

Die Ausdehnung der Tarifgemeinschaft unter Berücksichtigung der Kreiseinteilung.

Tab. No. 9.

Kreise	Tarifgemeinschaft Vereinsmitglieder: Firmen	mit Gehilfen	Tarifgemeinschaft Sonst tariftreu: Firmen	mit Gehilfen	Nichttariftreu: Firmen	mit Gehilfen
I Hannover	250	2717	132	392	48	258
II Krefeld	724	6754	376	1198	574	595
III Frankfurt a. M.	377	3514	117	179	110	193
IV a Stuttgart	524	5704	178	483	108	69
IV b Straßburg	79	1039	34	128	44	80
V München	462	4073	203	437	106	31
VI Halle a. S.	326	3670	215	1033	79	263
VII Leipzig	527	7350	253	1074	213	267
VIII Berlin	193	7911	345	1657	146	83
IX Breslau	196	2245	106	307	202	437
X Hamburg	321	2940	184	588	57	63
XI Stettin	167	2108	118	357	230	337
XII Posen	151	1543	80	118	110	245
Summa:	4297	51568	2341	7951	2027	2921

Die Namen der Kreisvororte sind charakteristisch für Bezirke, denen sie vorstehen.

nisse. Sie zeigt im allgemeinen, daß der Osten noch mehr des tariflichen Aufschlusses bedarf als der Westen. Die Tabelle berücksichtigt ferner die Anzahl der Vereinsfirmen, der außerdem tariftreuen Firmen, der nichttariftreuen Firmen mit den von

ihnen beschäftigten Gehilfen. Die nichttariftreuen Firmen beschäftigen im Durchschnitt 1,1 Gehilfen. Die günstigsten Resultate haben aufzuweisen die Kreise mit den Vororten Stuttgart, Straßburg, München, Hamburg; am ungünstigsten sind die Resultate der Kreise mit den Vororten Breslau und Posen.

Vier Fünftel der Betriebe eines Gewerbes von ganz Deutschland und ca. 94 % des darin beschäftigten gelernten Arbeiterstandes haben sich, wie die Zahlen ergeben, auf Arbeitsbedingungen geeinigt, die weder von der Macht des Kapitalismus noch der Willkür Einzelner oder größerer Gruppen festgesetzt sind, sondern das Produkt gemeinsamer Vereinbarung der beiden Faktore im Gewerbe, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, darstellen.

Betrachten wir nun, welches diese Leistungen auf tariflichem Gebiete sind, die Erwerbsverhältnisse schufen, unter denen weit über 90 % der Angehörigen eines großen Gewerbes leben.



II.

Die Leistungen der Tarifgemeinschaft

der

Deutschen Buchdrucker.



A. Die Leistungen der Tarifgemeinschaft auf dem Gebiete des Lohnwesens.

---

1. Die Lohnverhältnisse bis zum ersten Tarifvertrag.

Die Buchdrucker scheiden sich in zwei Klassen: in die Setzer und in die Drucker. Außerdem gibt es noch eine vermittelnde Kategorie, solche Buchdruckergehilfen, welche gelernte Setzer und Drucker sind: die Schweizerdegen.

Diese Gehilfen stammen gewöhnlich aus kleinen Druckereien, wo die Arbeitsteilung nicht in dem Maße durchgeführt ist, daß nicht der Lehrling sowohl beim Drucken als beim Setzen zugreifen muß. Diese Arbeiter haben den Vorzug, daß sie, wenn in einer Abteilung eines Betriebes Not am Mann ist, einspringen können, und bei mäßigen Ansprüchen in beiden Fällen etwas leisten. In der Zersplitterung ihrer Kraft liegt freilich auch die natürliche Grenze ihrer Leistungsfähigkeit. Daher werden sie es selten auf einem der beiden Gebiete, dem Satz oder dem Druck, zu solcher Fertigkeit bringen wie der Spezialarbeiter. Die Schweizerdegen werden zumeist wieder in kleinen Druckereien, wo ihre vielseitige Ausbildung besonders zustatten kommt, ihr Wirkungsfeld finden.

Aus der Statistik des Tarifamtes vom Jahre 1907 geht hervor, daß sich die dort gezählten 48516 Buchdruckgehilfen aus den drei Kategorien wie folgt zusammensetzten:

36897 Setzer
9813 Drucker
1806 Schweizerdegen.

Die Schweizerdegen bilden also nur einen kleinen Teil der Gehilfen.

Die Entlohnung geschieht auf zweifache Weise. Drucker, Schweizerdegen, Spezialarbeiter und heute der überwiegende Teil

der Setzer stehen im Zeitlohn, dem sogen. Gewißgelde. Der Rest der Setzer steht im Stücklohn, oder wie es fachtechnisch heißt: im Berechnen.

Die Statistik 1907 zählt unter 48 516 Gehilfen 5564 Stückarbeiter. Diese Anzahl Akkordarbeiter rekrutiert sich fast ausschließlich aus den Setzern.

Die Trennung der Setzer in Gewißgeldarbeiter und Akkordarbeiter ergibt sich aus der Eigenart der Satztechnik. Da, wo es sich um sogenannten glatten Satz handelt, d. h. um aus einer Schriftgattung fortlaufenden Satz, also besonders bei Zeitungs- und Werksatz, läßt sich die Arbeit des Setzers aus der Anzahl der Griffe, die er nötig gehabt hat, um die Buchstaben aus dem Setzkasten in die Zeilensammelstelle, den Winkelhaken, zu bringen, wohl messen.

Die Anzahl der Buchstaben, die nach dem Alphabet (früher nach „n“-Berechnung) in der zu benutzenden Schriftgattung aneinander gereiht, in die Breite des Winkelhakens, also der Zeile, hineingehen, bilden die Grundlage für die Berechnung. Die Satzpreise sind heute für 10 000 Buchstaben angenommen. Gehen auf eine Zeile 50 Buchstaben einer Schrift mit dem Kegel Petit — eine bestimmte Schriftgröße —, so hat der Setzer, um seinen Verdienst festzustellen, die Zahl 50 mit der gesetzten Zeilenzahl zu multiplizieren. Hat er z. B. 200 Zeilen gesetzt, so ist dies 200 mal 50, also gleich einer Leistung von 10 000 Buchstaben, die für Petitkegel nach dem heute geltenden Tarif mit 396 Pfg. bezahlt wird.

Die Alphabetberechnung ist eine Einführung des ersten allgemeinen Tarifes vom Jahre 1873 und erst nach einem erbitterten Kampf von den Gehilfen durchgesetzt worden. Vor dieser Zeit bestand die sogenannte „n“-Berechnung, und ist es für das Verständnis notwendig, an dieser Stelle das Wesen beider Berechnungsarten zu erläutern.

Während sich die Alphabetberechnung auf die Anzahl der Griffe aufbaut, welche die Hand des Setzers zu vollführen hat, um die für die Herstellung des Satzes nötigen Typen aus dem Setzkasten zu nehmen und in den Winkelhaken zu reihen, stützt sich die „n“-Berechnung auf eine Art „Griffnormalmaß“, das man in der Type „n“ der jeweilig zu setzenden Schrift glaubte gefunden zu haben. Man ging von der Meinung aus, daß die Zahl der großen und kleinen Buchstaben, der großen und kleinen Ausschlußstücke, die in einer Kolumne — d. i. der Satz einer Seite — vorkommen, eins in das andere gerechnet, gleich mit der

Anzahl der kleinen „n" sei, welche denselben Raum einnehmen würde, wenn man die „n" aneinander reihte. Man hatte demnach nur nötig, festzustellen, wieviel „n" (statt heute Buchstaben nach Alphabet) den Raum einer Zeile ausfüllten, und stellte dann auf dieselbe schon oben erwähnte Weise fest, wieviel Buchstaben der Setzer gesetzt hatte, um demgemäß seinen Lohn zu berechnen.

Der Preis, der für 1000 „n", heute für 10 000 Buchstaben gezahlt wird, ist, je nachdem die angewandte Schriftart größer oder kleiner ist, ein verschieden hoher. Für die kleineren Schriftarten, die weniger Raum ausfüllen, höher als für die größeren.

Das Berechnen läßt sich nur bei glattem Satz durchführen, komplizierter Satz, in dem viele Schriftarten wechseln, Klischees oder ornamentaler Schmuck eingebaut wird, alle sogenannten Akzidenzarbeiten, Inseratsatz, Reklamesatz, Arbeiten, die einen gewissen Geschmack, ja Kunstsinn des Setzers verlangen, lassen sich direkt nicht auf dem Wege des Berechnens bewerten. Bei diesen Satzarten ist eine Handhabe für den Stücklohn nicht gegeben. Bei ihnen kommt nur die Zeitlohnform zur direkten Bemessung in Betracht.

Um jedoch eine Unterlage für die Berechnung der Satzleistung auch bei diesen Arten der Satztechnik zu haben, bringt man das jeweilige Quantum Akzidenzsatz in Vergleich mit einem gleichen Quantum glatten Satz einer geeigneten Schriftgattung und nimmt die Arbeitsleistung, die dieser glatte Satz erfordern würde, unter Anrechnung eines gewissen Aufschlages für Qualitätsarbeit, zum Ausgangspunkt für die Berechnung des Akzidenzsatzes.

Es ist also auch hier die Möglichkeit gegeben, neben der Zeit auch das Produkt, wie beim Stücklohn als Lohnbemessungsgrundlage zu benutzen.

Die Entlohnung nach der Buchstabenzahl ist naturgemäß genauer als die Entlohnung nach Zeit. Der Lohn des Setzers ist beim Stücklohn in die engste Verbindung mit dem Produkt gebracht: jeder Buchstabe, fast jeder besondere Handgriff wird vergütet. Die Lohnhöhe kann genauer und objektiver festgestellt werden, jede Mehrleistung ergibt einen Mehrverdienst.[1])

Doch ist seine vorteilhafte Verwendung, wie gesagt, nur beim glatten Satz garantiert. Jede zunehmende Schwierigkeit in der Produktion fördert die Ungenauigkeit in der Berechnung und

---

[1]) Vergl. Ernst Morgenstern, „Tarif und Lohn im Deutschen Buchdruckgewerbe", Berlin 1905, S. 24.

schließt Ungerechtigkeiten nicht aus. Hiervor kann auch ein noch so detaillierter Tarif nicht schützen, der persönlicher Auslegung unterworfen ist. Eine bedenkliche Anregung zu Hast und Ueberanstrengung, weil sie sich ja sofort verdient macht, sind unausbleibliche Begleiterscheinungen beim Lohn im „Berechnen".

Der Zeitlohn ist zu allen Zeiten im Buchdruckgewerbe, trotzdem der Stücklohn, die Entlohnung nach der Buchstabenzahl, bei gewissen einfachen Arbeiten genauer ist, bevorzugt worden. Im Zeitlohn weiß sich der Setzer eines festen Einkommens sicher. Seine Tätigkeit hat nicht das Hastende des Stücklohnsetzers, er kann mehr auf Feinheit der Ausführung, Schonung des Materials sehen. Arbeiten, die dem Produkt nicht sogleich zugute kommen, somit nicht im Interesse des Setzers im Berechnen liegen, aber wohl im Interesse eines geordneten Betriebes, werden im Zeitlohn gern gemacht.

Wenn es auch erwiesen ist, daß im allgemeinen die Leistung des Setzers im Zeitlohn etwas geringer ist als die des berechnenden Setzers — es ist ja fraglich, ob die Mehrleistung im Zeitlohn die Anerkennung findet, die der Stücklohn garantiert — so sind doch die im allgemeinen günstigen Einwirkungen auf Produkt und Betrieb, die der Zeitlohn ausübt, von solch hoher Bedeutung, daß diese Lohnform immer weitgehendere Anwendung erfährt. Es darf auch nicht unberücksichtigt gelassen werden, daß gerade im Anwendungsgebiete des Stücklohnes die Setzmaschinen der Handarbeit erfolgreiche Konkurrenz machen.

Die Bewegung des Stücklohnes ersieht man aus folgender Zusammenstellung:

Die Bewegung des Stücklohnes bei den Setzern.

Tab. No. 10.

Jahr	Setzer	Davon Berechner	%
1885	18 823	6012	31,9
1894	26 920	5514	20,5
1900	31 813	7610	23,9
1903	42 759	6009	14,0
1906	44 938	6014	13,4
1907	48 516	5564	11,4

Der Drucker — Maschinenmeister — erhält durchgängig Zeitlohn. Seine individuelle Arbeit mit starken Qualitätsunterschieden entzieht sich der Berechnung völlig. Die Sorge des Prinzipals einerseits, daß sein teures Maschinenmaterial durch eine tüchtige Kraft in entsprechender Weise ausgenutzt wird, sichern dem Drucker einen gewissen Qualitätslohn zu, während andererseits die Sorge des Druckers, bei ungenügenden Leistungen entlassen zu werden, diesen zu Leistungen anstachelt, die mit dem erzielten Lohn in Uebereinstimmung stehen.

Nach dieser für das Verständnis der folgenden historischen Darstellung der Entwickelung von Zeit- und Stücklohn im Buchdruckgewerbe notwendigen Auseinandersetzung treten wir in diese selbst ein.

Der soziale Zustand im Buchdruckgewerbe war unter der Herrschaft des Postulates ein befriedigender zu nennen gewesen, indem sowohl Arbeitslohn wie Arbeitspreise, auch die gewerbliche Erziehung, von Prinzipalen und Gehilfen im Einverständnis geregelt wurde.

Nach der Beseitigung des Postulates rissen schwere Uebelstände im Gewerbe ein. Vor allem waren die Verhältnisse auf dem Gebiete des Lohnwesens unhaltbare. Aus diesen Verhältnissen heraus wurden die Forderungen des nationalen Buchdruckervereins geboren. (1848).

Schon vorher waren die verschiedensten Lohnbewegungen hervorgetreten. In Berlin sollte es zum Streik kommen. Hier hatten die Gehilfen die Forderung aufgestellt: 15 Mark Minimum als Zeitlohn, 10stündige Arbeitszeit, Abschaffung der regelmäßigen Sonn-, Festtags- und Nachtarbeit der Gehilfen wie der Lehrlinge. Aus der letzten Forderung lassen sich verschiedene Rückschlüsse auf die damaligen Zustände ziehen. Da die Berliner Prinzipale nach längerem Zögern eine ausweichende Antwort erteilten, traten am 28. April 1848 dort die Gehilfen in den Ausstand. Das Resultat dieses Kampfes war der sogenannte Juni-Tarif. Danach wurde das Gewißgeld auf 13,50 Mark und der Preis für 1000 „n“ Korpus, Borgis und Petit auf $2^1/_2$ Silbergroschen festgesetzt.

Diese Berliner Vorgänge waren gleichsam das Präludium der Mainzer Beschlüsse. Die Forderungen, die in Mainz gestellt wurden, lauten, soweit sie sich auf Lohn und Arbeitszeit beziehen:

für 1000 „n“ Nonpareille . . .	12 Kr.	($3^1/_2$ Ngr.)
„ 1000 „n“ Petit	10 Kr.	($2^3/_4$ „)
„ 1000 „n“ Korpus, Borgis . .	9 Kr.	($2^1/_2$ „)

Das Minimum des gewissen Geldes sollte 4 Taler 17 Ngr. sein. Den Gehilfen, welche bei den Prinzipalen Kost und Logis hätten, seien wöchentlich 2 Taler $8^1/_2$ Ngr. zu bezahlen. Die Arbeitszeit wurde auf 10 Stunden festgesetzt; sie hatte zwischen 7 Uhr morgens und 7 Uhr abends zu liegen.

Eine besonders interessierende Forderung besagte, daß bei Einführung von neuen Maschinen (Schnellpressen) darauf zu achten sei, daß die beschäftigten Drucker nicht brotlos würden.

Die Mainzer Beschlüsse scheiterten an der Uneinigkeit der Prinzipale. Trotzdem kam der Tarif in einigen Teilen Deutschlands, so in Hamburg, Bremen, Weimar, Erfurt, in den Städten des badischen Oberrheins, sowie in mehreren schlesischen Orten zur Durchführung. Opposition der Prinzipale gegen den Tarif, unglücklich verlaufene Ausstände der Gehilfen waren in anderen deutschen Gebieten, so auch wieder in Berlin, die Resultate. Hier wurden die Forderungen nicht bewilligt.

Die Folge war, daß sich bald jene eigentümliche Wirkung des Lohnes auf den Preis des Produktes bemerkbar machte. Unter dem Drucke der Konkurrenz derjenigen Prinzipale, welche die Nichtanerkennung des Tarifes ihren Gehilfen gegenüber durchgefochten hatten, sahen sich nämlich wenig später auch diejenigen Prinzipale, die den Forderungen der Gehilfen nachgegeben hatten, gezwungen, um überhaupt konkurrenzfähig zu bleiben, den schon bewilligten Tarif in verschiedenen Positionen herabzusetzen. So wurde in Breslau der 1000-Preis von 3 auf $2^1/_2$ Sgr., das Gewißgeld von 5 auf 4 Taler herabgesetzt, die Arbeitszeit um eine Stunde, auf 11 Stunden, verlängert. Somit endeten die ersten tariflichen Bestrebungen auf dem Gebiete der Regelung des Lohnwesens fast allgemein mit einem Fehlschlag.

In den einzelnen Bezirken und größeren Druckorten wurde jedoch von den Gehilfen im Stillen weiter gearbeitet an der Besserung ihrer Lage. Dies galt besonders von der Metropole des Buchdrucks: Leipzig. Hier gelang es den Gehilfen im Jahre 1858 den Tausendpreis von 22 auf 23 Pfennig zu erhöhen, und später nach Aufhebung des Koalitionsverbotes glückte es dem „Fortbildungsverein der Buchdrucker in Leipzig“ (1863) 25 Pfennig für 1000 „n“ bewilligt zu erhalten.

Schon damals tauchten in den Spalten des „Korrespondent“ Fragen über die Alphabetberechnung auf, die in wenigen Jahren

im Mittelpunkt des Interessenstreites der Prinzipale und Gehilfen stehen sollte.

Allmählich sammelten sich die Gehilfen zum gemeinsamen Vorgehen in der Lohnfrage. So entstand 1863 der Mittelrheinische Buchdruckerverband“ und in demselben Jahre der „Berliner Buchdruckergehilfenverein“, der sofort eine rege Tätigkeit entfaltete.

Am 26. August 1863 erschien in Berlin „Ein Wort an die Berliner Buchdruckereibesitzer von den im Berliner Buchdruckergehilfenverein vereinigten Druckern und Setzern“,[1]) worin die Berliner 3 statt 2½ Sgr. für 1000 „n“ forderten, was 1½ Jahre später (1. Februar 1865) von den Prinzipalen endlich bewilligt wurde.

Das war wieder ein Anstoß für Leipzig, auch seinerseits eine Erhöhung des 1000 „n“-Preises von 25 auf 30 Pfennig zu verlangen. Hier kam es zum Ausstand, da die Gehilfen die von den Prinzipalen vorgeschlagenen 27 Pfennige nicht akzeptieren wollten. Der Streik trug recht schroffen Charakter. Er zog sich neun Wochen hin und endete schließlich mit einem Nachgeben der Gehilfen. Das Resultat dieser Kämpfe war der 28 Pfennig-Tarif.

In diesem Leipziger Streik hatte die Ueberfüllung des Arbeitsmarktes die Lage der Prinzipale bedeutend begünstigt. Der Ausstand wirkte nicht derartig fühlbar, wie man seitens der Gehilfen gehofft, da billige Arbeitskräfte willig die leeren Stellen einnahmen. Nach Beendigung des Streikes blieben diese Aushilfskräfte vielfach in ihren Stellen, wodurch veranlaßt wurde, daß eine Anzahl der Ausständigen nicht wieder angestellt werden konnte. Da es namentlich solche waren, die sich während der Arbeitseinstellung und der dieser vorangegangenen Zeit als Verfechter der Gehilfensache besonders hervorgetan hatten, wurde ihre Nichteinstellung als eine Verletzung des beim Friedensschluß gegebenen Versprechens, daß kein Gehilfe wegen seiner Teilnahme an der Arbeitseinstellung gemaßregelt werden solle, empfunden. Das mußte Erbitterung erwecken und häufte auch tatsächlich in Leipzig Explosivstoff auf, der jeden Augenblick gefährdete.

Trotzdem sollte noch einmal eine friedliche Vereinbarung einen kurzen Aufschub bewirken. Am 1. Juli 1870 trat in Leipzig der 30 Pfennig-Tarif in Kraft; eine rapide Verteuerung der Lebensmittel hatte auch seitens der Prinzipale die Forderung der Gehilfen für berechtigt anerkennen lassen.

[1]) Vergl. „Korrespondent“ vom 4. September 1863.

Inzwischen waren (1. Januar 1867) der Verband und wenig später der Prinzipalverein ins Leben getreten. Das erste Werk des Verbandes war die Beseitigung der regelmäßigen Sonntagsarbeit, die Ende 1868 als allgemein durchgeführt betrachtet werden konnte.

Eine erneute Lohnbewegung begann, als nach dem Kriege von 1870/71 das wirtschaftliche Leben Deutschlands einen nie geahnten Aufschwung erfuhr, an dem auch das Buchdruckgewerbe regen Anteil nahm. Alle Zweige des Buchdruckgewerbes erhielten reichliche Beschäftigung, insbesondere die Betriebe, die vor allem der Reklame dienten, und unter diesen wiederum besonders die Zeitungsbetriebe, deren Spalten die Gründerannoncen füllten.

Dieser günstige Augenblick konnte von den Gehilfen nicht unbenutzt gelassen werden. Schon im September 1871 drückten die Berliner Setzer den 3½ Sgr.-Tarif (für 1000 „n") durch. Es war dies ein verhältnismäßig leichter Sieg, da die Zeitungsdruckereien, denen ein Streik in jener Zeit ein schönes Geschäft verdorben hätte, ohne langes Zögern nachgaben, welchem Beispiel auch die Werkdruckereien folgen mußten, freilich nicht leichten Herzens. Im Gegenteil, „sie schalten auf die verderbliche Schwäche der Zeitungsdrucker und die eigentlich strafwürdige Begehrlichkeit der Gehilfen und gebärdeten sich, als stünde der Weltuntergang vor der Tür." [1])

Der Berliner Sieg war das Signal für andere Druckorte, vor allem Leipzig. Hier hatte man schon seit einigen Jahren mit der Alphabetberechnung, die eine wesentliche Erhöhung des Stücklohnes bringen mußte, geliebäugelt, und glaubte nun eine günstige Gelegenheit gefunden zu haben, um mit dem neuen Schlachtplan herauszurücken. Dabei verstand man es mit unleugbar diplomatischem Geschick, die Forderung mit dem Schein des Rechtes zu umkleiden.

Man wies darauf hin, daß der Maßstab des „n" zur Berechnung der vom Setzer vorgenommenen Griffe kein richtiger sei. Das einzig Gerechte sei, wolle man überhaupt das Griffnormalmaß als Grundlage für die Berechnung weiter bestehen lassen, wenn man soviel Griffe bezahle, als auch wirklich gemacht seien. Dem komme der Alphabettarif näher als die „n"-Berechnung. Nach der Alphabetberechnung werden sämtliche kleinen Buchstaben des Alphabetes von „a" bis „z" der Reihe

---

[1]) Vergl. Zahn: „Die Geschichte der Organisationen", S. 50.

nach nebeneinander aufgesetzt und damit wird fortgefahren, bis die Zeile in der gewünschten Breite voll ist. Mit der Zahl der kleinen Buchstaben einer Zeile wird dann die Zeilenzahl der ganzen Seite, dann des Bogens — wie bei der „n“ - Berechnung — berechnet und der Tausendpreis festgestellt. Für Fraktur wiesen die Gehilfen nach, daß wenigstens $^1/_6$ an kleinen Buchstaben mehr auf den gleichen Raum gehe als „n“, daß also $^1/_6$ mehr Griffe vom Setzer gemacht würden, als er nach der „n“ - Berechnung bezahlt bekäme. Um so viel, d. h. um $16^2/_3$ %, könne der Setzer mit Recht Lohnerhöhung beanspruchen. Eine besondere Märtyrerkrone für das gute Recht flocht man sich sodann mit der Behauptung, die Prinzipale ließen die „n“ ihres Vorteils wegen breiter als üblich gießen. Die Forderung der Alphabetberechnung war für die Prinzipale besonders unangenehm. Hatte man einmal in die Alphabetberechnung eingewilligt, d. h. eine gänzlich neue Grundlage in der Berechnung eingeführt, so war ein Rückzug mit größeren Schwierigkeiten verbunden, als wenn es sich bloß um Erniedrigung gewisser Grundpositionen gehandelt hätte, die man genügend ändern konnte. Daraus erklärte sich die Opposition der Prinzipale und die Versuche, auf alle mögliche Art die Gehilfen von dem so unangenehmen Einfall abzubringen. Da an der Berechnung der Gehilfen tatsächlich kein Fehler war, mußte ein anderes Mittel herhalten, die Position der Prinzipale günstiger zu gestalten. Man suchte Zwietracht ins Gehilfenlager zu säen.

Die Prinzipale führten nämlich aus, daß die Alphabetberechnung, weit entfernt gerechter als die „n“- Berechnung zu sein, die größte Ungerechtigkeit bedeute, indem ihre Durchführung bei Antiquaschrift, worin die wissenschaftlichen, also schwerer zu setzenden Werke hergestellt würden, den Lohn nur um 8 bis 12 %, bei Frakturschrift dagegen, also bei der leichteren Arbeit, welche die untüchtigeren Arbeiter verrichteten, um 18—29 % steigere. Daraus würde eine unverhältnismäßige Benachteiligung der tüchtigen Kräfte und eine unverhältnismäßige Bevorzugung der Kräfte, die sie nicht verdienten, entspringen.

Als die Prinzipale schließlich eine einfache Lohnerhöhung von $16^2/_3$ % vorschlugen, gingen die Gehilfen darauf ein und ließen den Gedanken einer Alphabetberechnung für diesmal fallen, bewahrten ihn aber als kostbaren Schatz, als eine immer schön zu begründende Mehrlohnforderung, sorglich auf.

In Stuttgart scheiterte dagegen der gewaltsame Versuch der Gehilfen, dieselben Forderungen wie Leipzig durchzusetzen, an dem geschlossenen Widerstand der Prinzipale.

Der Gedanke der Alphabetberechnung war aber durch Leipzig populär geworden und spukte nun allerorten. Die Anzeichen einer bevorstehenden größeren Lohnbewegung machten sich bemerkbar. Der Verband erhob eine Extrasteuer von seinen Mitgliedern, der Verein schloß seine Mitglieder enger zusammen und traf Vorbereitungen für alle Fälle. Am 25. Januar 1873 wurde der von den Leipziger Gehilfen vorgelegte, vom Verband genehmigte Tarif, der auf der Alphabetberechnung und dem Minimal-Tausendpreis von 30 Pfennig basierte, von den Prinzipalen abgelehnt. Die Folge war der große Streik, der mit dem Resultat eines Sieges der Gehilfen endete.

Am 9. Mai 1873 trat der erste Normaltarif für ganz Deutschland in Kraft. Er führte die Alphabetberechnung ein und bewilligte den 30 Pfennig-Tarif, auf dem sich dann die Preise für die einzelnen Schriftgrade wie folgt aufbauten:

Petit, Borgis, Korpus . .	30 Pfg.
Nonpareille	36 „
Kolonel	34 „
Mittel	34 „
Cicero	32 „
Perl	45 „

Bei Antiquasatz erhöhten sich die Preise um 10 %. Da dessen Buchstaben im allgemeinen ein breiteres Bild als Fraktur haben, erfordern sie eine breitere Letter, worin eine Benachteiligung gegenüber der Frakturberechnung liegen würde. Daher der Aufschlag. Für fremdsprachlichen Satz erfolgte eine Erhöhung der Grundpreise um 10 bis 15 %. Detaillierte Ausführungen über gemischten Satz, mathematischen Satz, tabellarischen Satz, Ziffern-, Korrekturen-, Zeitungssatz schlossen sich an. Das Minimum des Zeitlohnes betrug 19,50 Mark; die tägliche Arbeitszeit wurde auf 10 Stunden bei einer Viertelstunde Frühstücks- und einer Viertelstunde Vesperpause festgesetzt. Die Entschädigungen für Extrastunden, wenn solche vom Prinzipal verlangt werden, betrug für im gewissen Gelde, Zeitlohn, stehende Gehilfen außer dem nach ihrem Gehalte sich ergebenden Stundenlohn und für berechnende Setzer außer ihrem durchschnittlichen Stundenverdienst bis 9 Uhr abends 15 Pfennig, 9—11 Uhr 25 Pfennig für die Stunde; nach 11 Uhr abends, sowie an Sonn- und Feiertagen trat doppelter Aufschlag ein. Die Kündigungsfrist wurde auf 14 Tage festgesetzt.

2. Die tarifliche Regelung des Lohnwesens.

a) Die Entwickelung der tariflichen Löhne bis zur Einführung der tariflichen Lohnskala.

Mit der Annahme des ersten allgemeinen Tarifes von 1873 durch die Prinzipale hatten die Gehilfen für die einfachsten Arbeiten eine 16²/₃ prozentige Lohnerhöhung [1]) erhalten. Die so erhöhten Lohnpositionen bildeten dazu noch die Minimalgrenze, unter die nicht gegangen werden sollte. Den teuren Lebensverhältnissen großer und größter Druckstädte entsprechend, waren außerdem Lokalzuschläge in Aussicht genommen worden, deren Festsetzung in den Händen der Prinzipale und Gehilfen der betreffenden Orte liegen sollte. Durch die Einführung solcher Lokalzuschläge wurden die Lohnpositionen ebenfalls um ein beträchtliches weiter erhöht, so daß die Gesamtaufbesserung nach dem Streik in etlichen Städten bis 33¹/₃ % stieg.

Doch dieser Erfolg sollte für die Gehilfen kein vollständiger werden.

Zunächst wurde der Tarif und damit die Lohnerhöhung zwar dort, wo die Verbandsgehilfen einen ausschlaggebenden Einfluß ausübten, also zumeist in den größeren Druckereien an größeren Druckorten, ein- und durchgeführt. Es war ja für die Prinzipale zumeist bittere Notwendigkeit, wollte man seinen Betrieb fortsetzen, und die günstige Konjunktur noch so viel als möglich ausnutzen. Viele Betriebe, vor allem kleinere, kümmerten sich aber garnicht um die tariflichen Bestimmungen.

Da trat der große Umschwung auf dem Weltmarkte ein, eingeleitet durch den Zusammenbruch der Wiener Börse, und gestaltete die Lage des Buchdruckgewerbes, das kurz vorher mit der Lohnerhöhung eine Erhöhung der Produktionskosten allgemein hatte eintreten lassen, in der stillen Hoffnung, dies durch erhöhte Preise ausgleichen zu können, wenig rosig. Vor allem mußte sich die veränderte Lage im Zeitungsbetriebe bemerkbar machen.

---

[1]) Besonders bemerkenswert ist folgender Abschnitt des Tarifes von 1873: Auf folgenden, in einer Zeitung vorkommenden Spezialsatz haben die berechnenden Setzer ausschließlich Anspruch: Gedichte, Klischees, einmal nach Raum berechneter, stehender, regelmäßig wiederkehrender Satz, sobald Aenderungen darin vorzunehmen sind; Wochen-, Witterungs-, Marktberichte; Anzeigen, welche bei der zweiten Aufgabe zur Insertion noch im Satze stehen, sofern nicht eine Ablegung beordert war. — Also auch für Arbeit, die garnicht oder teilweise geleistet, sollte in Zukunft der Setzer volle Entschädigung beanspruchen können.

Während unter der Verteuerung der Produktion die Betriebe, welche den Tarif hielten, zu leiden hatten, vor allem diejenigen, die noch Lokalzuschläge zahlen mußten, war nun eine besonders günstige Zeit angebrochen für gute Geschäfte der nicht tariftreuen Firmen — zumeist der kleineren mit wenigen Gehilfen und vielen Lehrlingen —, in deren Taschen die Erhöhung der Löhne floß. Die verhältnismäßig günstige Lage dieser Existenzen erklärt es, daß in der Zeit von 1873 bis 1876 286 Druckereien, natürlich in überwiegenstem Maße in kleinsten Dimensionen, trotz der an und für sich ungünstigen Gewerbslage gegründet werden konnten.

Das drückendste am Tarif war für die Prinzipale die Tatsache, daß man sich drei Jahre gebunden hatte in der sicheren Erwartung, daß man dann wenigstens für diese Zeit bei gleichbleibenden günstigen Absatzverhältnissen Ruhe vor Lohndifferenzen haben und umso schneller die augenblicklichen Opfer wieder einholen würde. In dieser Annahme sah man sich durch den plötzlichen Eintritt allgemeiner wirtschaftlicher Depression stark getäuscht.

So schreiben die Annalen vom 23. Mai 1874: „Die Situation vor einem Jahre war eine ganz andere. Damals sagte man: Um jeden Preis einen Tarif, damit wir um jeden Preis Frieden haben (und die Konjunktur ausnützen können). Heute läßt man, wenigstens hier (Berlin), die Ohren hängen und sagt: Wir haben uns überraschen lassen." So war denn wenige Zeit nach Festsetzung des Tarifes in weiten Kreisen der Prinzipale größte Unzufriedenheit mit dem Werk, das sie selbst zum Teil mit geschaffen, vorhanden, und zumal in Berlin machte sich eine starke Strömung gegen den Tarif und den anderen Tarifkontrahenten, die Allgemeinheit der Gehilfenschaft, insbesondere aber gegen den Verband als äußeren Repräsentanten der Arbeiter, geltend.

Kaum waren daher die drei Jahre abgelaufen, als die Abänderungsanträge von beiden Seiten reichlich einliefen. Diesmal schnitten die Gehilfen schlechter ab, indem man ihrem Antrag um Lohnerhöhung nicht stattgab, dafür aber einige Bestimmungen, vor allem in der Regelung der Lokalzuschläge,[1]) zugunsten der Prinzipale umänderte. Die Hauptsache war, daß man diesen neuen Tarif, durch Schaden klug geworden, nur auf ein Jahr abschloß.

---

[1]) Die Herabsetzung des Berliner Lokalzuschlages von 33⅓ auf 25% konnte erst nach einem für die Gehilfen ungünstig verlaufenen Streik durchgesetzt werden.

Daraus mag man ersehen, wie ernst der Tarif vor allem auf Prinzipalsseite genommen wurde. Nicht die tatsächliche Durchführung der tariflichen Beschlüsse, sondern vielmehr das Erhalten von Möglichkeiten, diese getroffenen Beschlüsse recht bald wieder umstoßen zu können, war Hauptsorge.

Allerdings trug die ungünstige Geschäftslage der siebziger und achtziger Jahre viel dazu bei, daß man seitens der Prinzipale den Tarif nur als lästige Fessel ansah. Zahlreich waren die Petitionen der Prinzipale um Vergünstigungen, d. h. Gewährung von tariflichen Ausnahmeverhältnissen in der Zeit vom Dezember 1876 bis zur neuen Revision, die am 2. August 1878 beraten wurde. Der Erfolg der Verhandlungen bestand für die Prinzipale in einer Herabsetzung der Lokalzuschläge. Um die Lage der kleineren tariftreuen Firmen gegenüber der großen Masse der nichttariftreuen Konkurrenten in etwas zu heben, wurde die Bestimmung getroffen, daß in Städten unter 10 000 Einwohnern das Minimum des gewissen Lohnes auf 18 Mark (sonst 19,50 Mark) herabgesetzt werden dürfte. Der sonstigen, vor allem die Organisation der Tarifgemeinschaft schädigenden Abänderungen ist schon an anderer Stelle gedacht. Seit dem Jahre 1878 datiert der Verfall der ersten Tarifgemeinschaft. Immer mehr und mehr Anhänger bröckelten während der achtjährigen Dauer des Tarifes von 1878 ab.

Der einzige Faktor, der für die Tarifgemeinschaft tätig war, ist für jene Periode der Verband gewesen. Er versuchte auch in dieser Zeit durch zwei statistische Erhebungen über die Arbeits- und Lohnverhältnisse der Buchdrucker Deutschlands sich, wie dem ganzen Gewerbe, Aufschluß über die allgemeinen sozialen Verhältnisse zu geben.

Während sich aus den Erhebungen des Jahres 1882 wegen unzureichender Angaben kein rechtes Bild über den Stand der Tarifgemeinschaft bilden läßt, gibt die Statistik von 1885 genauere Resultate an, die jedoch, da nur von einer Seite, den Gehilfen, aufgenommen, auf unbedingte Zuverlässigkeit keinen Anspruch haben. Von den damals gezählten 25 522 Gehilfen erhielten gewisses Geld 12 811 (6554 über, 3504 zu und 2753 unter Minimum); 6012 Gehilfen berechneten, darunter 479 unter Tarif. Die Arbeitszeit war durchschnittlich 10 Stunden, erreichte aber auch 11 Stunden und darüber, während in einzelnen Fällen auch schon der Neunstundentag eingeführt war. Im allgemeinen war das Resultat nicht allzu ungünstig. Es wird aber in seiner Bedeutung abgeschwächt, wenn man bedenkt, daß die Grundlohnposition seit

1873 — also seit 12 Jahren — sich nicht geändert hat. Zu ihrer Verbreitung hatte mithin genügend Zeit zur Verfügung gestanden. Da die Statistik außerdem die Verhältnisse von ca. 15 000 Gehilfen [1]) nicht berücksichtigt, so darf angenommen werden, daß das Gesamtresultat sich noch etwas nach der ungünstigen Seite verschieben dürfte.

Zwölf Jahre hatten sich die Gehilfen in Anbetracht der relativ schlechten Gewerbslage mit den bestehenden Lohnpositionen begnügt. Wenn nun im dreizehnten Jahre, 1886, von ihrer Seite eine Revision des Tarifes gefördert wurde zwecks Erhöhung der Lohnposition, kann man ihnen eine gewisse Berechtigung dazu nicht abstreiten.

Die Lohnbestimmungen sollten — so wurde von Gehilfen gefordert — dahin geändert werden, daß die Tausendpreise um 3 bis 5 Pfennig, das Gewißgeldminimum um 7,50 Mark erhöht, die Arbeitszeit um täglich eine halbe Stunde gekürzt werde. Diese Forderungen wurden von den Gehilfen damit als gerechtfertigt begründet, daß die gegenwärtigen Positionen so niedrig seien, daß sie nur die Befriedigung der notwendigsten Lebensbedürfnisse ermöglichten. Die vielen Ueberstunden und die Sonntagsarbeit nehme die Möglichkeit, eine Existenz als Mensch und nicht bloß als Produktionsmittel zu führen. Denn vielfach war es Usus geworden, um neue Arbeitskräfte nicht einstellen zu brauchen, die tägliche Arbeitszeit zu verlängern, da man selbst [2]) bei Bezahlung des Zuschlages für Ueberstunden sich immer noch besser stand, als wie bei der Einstellung neuer Kräfte. Auf Unternehmerseite wurde dagegen auf die Schleuderkonkurrenz hingewiesen, die nach abermaliger Verteuerung der Produktionskosten, die von diesen Elementen nicht mitgemacht werden würde, neue Nahrung erhalten würden. Dazu aber, durch eine gründliche Reorganisation der Verfassung der Tarifgemeinschaft ein gutes Werkzeug gegen die Winkeldrucker zu schmieden, wollten sich die Prinzipale nicht verstehen.

Die Erfolge der Gehilfen bei der Revision waren mäßig. Eine Herabsetzung der Arbeitszeit ging nicht durch. Das Gewißgeld erfuhr nur eine Erhöhung von 1 Mark auf 20,50 Mark (für die Woche). Jene Bestimmung, welche in Druckorten unter 10 000 Einwohnern ein Minimum von 18 Mark gestattete, fiel fort, jedoch

[1]) Die Berufszählung von 1882 zählt 39 942 Gehilfen; vergl. Korrespondent, Jahrg. 1909, No. 146.

[2]) Vom Unternehmerstandpunkt gerechnet.

wurde den Lehrprinzipalen aller Druckorte die Befugnis eingeräumt, Ausgelernten, welche nur 4 Jahre oder darunter gelernt hatten, für das nach Beendigung der Lehrzeit folgende Jahr nach Vereinbarung, jedoch nicht unter 15 Mark, bezw. 7 Mark bei freier Station, zu zahlen. Die Tausendpreise erhielten eine Aufbesserung; und zwar Petit, Borgis und Korpus um 2 Pfg., die übrigen, weniger gebräuchlichen Kegel um 1—3 Pfennig. Die Lokalzuschläge wurden erneut geregelt.

Wie erklärlich, fand dieser Tarif wenig freudige Aufnahme, brachte er doch den Gehilfen zu wenig von ihren Forderungen, vielen Prinzipalen dagegen zu viel neue Lasten. In Rheinland-Westfalen verwarfen die Prinzipale den Tarif gänzlich, in Leipzig verwarfen ihn die Gehilfen.

Hatten wir bisher gesehen, wie die Erhöhung der Löhne, d. h. der Grundpositionen des Gewißgeldes und der Berechnung, der Kernpunkt der Gehilfenforderungen war, so sollten diese Forderungen in der Folgezeit durch eine andere in den Hintergrund gedrängt werden.

Die Arbeitslosigkeit im Buchdruckgewerbe war nachgerade zu einer Kalamität geworden. 9 bis 10 % Arbeitslose wurden jährlich gezählt. Dies hatte zunächst seinen Grund in der übergroßen Anzahl der Lehrlinge, sodaß das Gewerbe diesen Zustrom von neuen Arbeitskräften nicht fassen konnte, und zweitens in der Gewohnheit der Prinzipale, nach Möglichkeit mit Arbeitskräften zu sparen, und eher Ueberstundengelder zu bezahlen, als das Personal zu vermehren. Die Arbeitslosigkeit charakterisiert sich am besten aus den Zahlen, die der Verband für das vierte Quartal 1886 und das Jahr 1887 an Reiseunterstützung und Arbeitslosenunterstützung hatte zahlen müssen. Es ist die stattliche Summe von 282 589 Mark. Darin sind nicht eingerechnet die Arbeitslosen der Nichtverbändler.

Es erhellt, daß die Beseitigung solch anormaler Zustände für die Folgezeit die vornehmste Aufgabe sein musste. Drei Mittel gab es, um hier Wandel zu schaffen: Verkürzung der Arbeitszeit, Beseitigung des Lehrlingsunwesens, Erhöhung der Zuschläge für Ueberstunden.

Es ist nicht Zufall, daß der große Streik 1892 seinen Grund in der Forderung des Neunstundentages, der große Streik von 1873 seinen Grund in der Forderung der Alphabetberechnung hatte. Es waren dies eben zwei Kardinalfragen von solch hoher, prinzipieller Bedeutung, daß das schwache Gefüge der damaligen Tarifgemeinschaft nicht imstande war, auf friedlichem Wege eine

zufriedenstellende Lösung zu erwirken. Beide Fragen sind Existenzfragen für das Buchdruckgewerbe zu jenen Zeiten gewesen, schärfer prallten die Gegensätze aufeinander; umso kräftiger mußte das Friedensinstrument sein, wollte es seine Aufgabe erfüllen, vermittelnd wirken und nicht seinen Platz dem Rechte des Stärkeren überlassen.

Im Zeichen der Forderung verkürzter Arbeitszeit stehen die nächsten Tarifverhandlungen. Immer wieder wird sie von den Gehilfen gewünscht und verteidigt als im materiellen, geistigen und sanitären Interesse der Gehilfen liegend. [1]) Im materiellen Interesse, weil die Menge der Beschäftigungslosen, verursacht durch die lange Arbeitszeit, den Lohn der Beschäftigten drücke; im geistigen Interesse, weil es nur bei Minderung der Arbeitszeit möglich sei, daß der Arbeiter die Bildung sich aneigne, welche die Erfüllung seiner allgemein menschlichen und bürgerlichen Aufgaben von ihm verlange, und daß er seinen Pflichten gegen Staat und Familie genüge; in sanitärer Beziehung, weil nur bei verkürzter Arbeitszeit der Arbeiter seine Arbeitskraft sich bis in ein hohes Alter bewahren könne.

Demgegenüber führten die Prinzipale an, daß es einfach unmöglich sei, eine solch einschneidende Veränderung [2]) eintreten zu lassen, bevor nicht der augenblicklich geltende Tarif in seinen Hauptforderungen von allen Prinzipalen anerkannt sei.

Es zeugt von einer verständigen Haltung der Gehilfen, daß sie dem zunächst nachgaben. So endete die Tarifbewegung des Jahres 1889 mit einer Erhöhung der Lokalzuschläge und der Ueberstundensätze.

Um die Grundlage für die Regelung der Frage der Arbeitszeit im Sinne des Prinzipalsstandpunktes zu schaffen, begann eine regere Agitation für die Verallgemeinerung des Tarifes. Den Bestrebungen der Gehilfen kam hier ein Teil der Prinzipale entgegen. Aus jener Zeit stammt die Stettiner Resolution, die zum ersten Mal ein gemeinsames Vorgehen des Verbandes und Vereins gegen die Tarifgegner bezweckte.

Als jedoch diese Bestrebung schließlich durch die Schuld eines Teiles der Prinzipale lahm gelegt wurde, verloren die Gehilfen die Geduld, und es kam zum Kampf, der freilich von vornherein wenig aussichtsreich für die Gehilfen erschien.

Die Prinzipale waren bei der damaligen schlechten gewerb-

---

[1]) Vergl. Zahn, S. 109.

[2]) „ Rexhäuser, Geschichte des Verbandes, Berlin 1900, S. 61.

lichen Lage, die sie aber zum großen Teil sich selbst verdankten, einfach nicht in der Lage, solch einschneidende Forderung, wie den Neunstundentag den Gehilfen zu bewilligen. So setzte ein geschlossener Widerstand der Prinzipale ein, und an ihm scheiterte die Gehilfenbewegung. Es war die Beantwortung der Frage, wessen Existenz mehr bedroht war.

Der Ausgang des Streikes sprengte die Tarifgemeinschaft. Im Gewerbe wurde meist nach Bestimmungen von 1886 gearbeitet.

Die Folgen der tariflosen Zeit wirkten versöhnend auf Prinzipale und Gehilfen. Es trafen sich die Gedanken der Prinzipale und Gehilfen wieder zu einer Neuerrichtung der Tarifgemeinschaft. Ihr wurde zur Grundlage gegeben der Tarif von 1886, die neunstündige Arbeitszeit wurde zum Tarifgesetz erhoben. Um den Uebergang zur kürzeren Arbeitszeit vor allem den kleineren Betrieben zu erleichtern, wurde die Bestimmung getroffen, daß in Städten unter 20 000 Einwohnern auf Antrag der Majorität beider Parteien die bisherige zehnstündige Arbeitszeit bis auf weiteres bestehen bleiben könne. Auf den Antrag der Majorität nur einer Partei wurde das Tarifamt befugt, die bisherige Arbeitszeit bis auf weiteres zu genehmigen. Das Minimum des Gewißgeldes wurde um 50 Pfennig auf 21 Mark erhöht; auch hier wurde mit Rücksicht auf die kleineren Betriebe in Städten unter 6000 Einwohnern eine Herabsetzung des örtlichen Minimums bis auf 18 Mk. gestattet. Ausgelernte, die im fünften Jahre im Gewerbe tätig sind, erhielten nach wie vor 15 Mark.

Man sieht deutlich das Bestreben, vor allem die tariflichen Bestimmungen auch für die kleineren Betriebe zuzuschneiden, um diesen den Eintritt in die Tarifgemeinschaft zu erleichtern, und ihre Lage gegenüber den zahlreichen Winkeldruckereien zu bessern.

Die Verwirklichung aller dieser Tarifbestimmungen von 1896 wurde durch Errichtung geeigneter Organe, an denen es in der ersten Tarifperiode so sehr mangelte, verbürgt.

Unter diesen Verhältnissen ging das Gewerbe einer allmählichen Gesundung entgegen. Die Mitgliederzahl der Tarifgemeinschaft stieg stetig und teilweise sehr bedeutend. So konnte die Tarifgemeinschaft, als sie in das neue Jahrhundert trat, einen Mitgliederbestand von 3115 Firmen mit 30 630 Gehilfen aufweisen.

b) Die Lohnskala.

Die Tariferneuerung im Jahre 1901 brachte mit der Einführung einer Lohnskala, welche das Alter der Buchdruckarbeiter berück-

sichtigte, eine besonders wichtige Vervollständigung auf dem Gebiete des Lohnwesens. Diese Lohnskala bestimmt, daß

bis zum Alter von	21 Jahren	wöchentlich	21,50 Mk.,
im Alter von	21—23 „	„	22,00 „
„ „ „ über	23 „	„	22,50 „

als Minimum des Zeitlohnes zu gelten habe.

Diese Altersskala entspricht gerechten Forderungen. Denn gerade im Buchdruckgewerbe hat die Anzahl der praktischen Jahre einen erheblichen Einfluß auf die Leistungsfähigkeit des Arbeiters. Das Gebiet, das dieser beherrschen muß, ist derartig groß, daß nach vierjähriger Lehrzeit nicht etwa ein Abschluß seines Könnens gegeben ist, sondern eigentlich nicht viel mehr als eine Grundlage, auf der sich dann die Leistungsfähigkeit von Jahr zu Jahr bis zu einer gewissen Höhe steigern muß. Gewandtheit, Sicherheit, Geschmacksbildung — dies vor allem beim Akzidenzsetzer — sind Eigenschaften, die doch erst in reiferen Jahren nach längerer praktischer Erfahrung angeeignet werden, und so kommt der Setzer wie der Drucker verhältnismäßig spät zu einer Leistungsfähigkeit, die man als normal ansehen kann, und über die hinaus es nur noch in den seltensten Fällen gehen kann. Die Lohnskala, die eben eine Altersskala ist, entspricht diesen tatsächlichen Verhältnissen.

Dann ist ihr aber auch noch ein gewichtiger moralischer Einfluß eigen, indem der junge, eben ausgelernte Gehilfe nicht sofort in den Genuß eines Lohnes gesetzt wird, der für ihn innerhalb der nächsten Dezennien, vielleicht sogar für immer, die höchste Grenze des Erreichbaren darstellt. Wächst dagegen der Lohn entsprechend der Zunahme seiner Erfahrung und Leistungsfähigkeit, so wird er weiter angehalten zum Vorwärtsstreben und zur Vervollkommnung.

Die erhebliche Zunahme der Teuerung drückte der Tarifrevision von 1906 den Stempel auf. Es wurde nach Möglichkeit den Forderungen der Gehilfen entgegengekommen. Auf Grund einer eingehenden statistischen Erhebung seitens des Tarifamtes, betreffend die Lebensverhältnisse in den Druckorten, waren die Prinzipale zu der Ueberzeugung gekommen, daß eine materielle Aufbesserung der Gehilfen berechtigt sei. Sie zeigten Entgegenkommen, dem auf Gehilfenseite entsprochen wurde, in der Erkenntnis, wie schwer für einen Prinzipal die Wiedereinbringung

einer allzu erheblichen Lohnaufbesserung ist. Man einigte sich auf eine allgemeine 10 prozentige Lohnerhöhung.

Da es schwer war, die 10 prozentige Lohnerhöhung auch im Berechnen gleichmäßig zur Wirkung zu bringen, wurde der Tausendpreis fallen gelassen und an seine Stelle der Zehntausendpreis gesetzt. Die Positionen unter Zugrundelegung dieser neuen Berechnungsmethode erhielten gleichfalls eine entsprechende Aufbesserung.

In der Frage der Arbeitszeit gingen die Meinungen stark auseinander. Gehilfenseitig wurde auf die kürzere Arbeitszeit in anderen graphischen Gewerben Deutschlands hingewiesen. Da aber eine Produktionseinschränkung als Folge der Verkürzung der Arbeitszeit, zumal im Maschinensaal, von den Prinzipalen in keiner Weise zugegeben werden konnte — waren doch durch die Lohnerhöhung die Produktionskosten schon an sich erheblich gestiegen — einigte man sich auf eine $^1/_2$ stündige Verkürzung der Arbeitszeit am Sonnabend, resp. an den Zahltagen. Für die letzte Bestimmung war der Umstand maßgebend, daß besonders Zeitungsdruckereien an Sonnabenden mit größeren Arbeitsleistungen zu rechnen haben, und somit eine Verkürzung der Arbeitszeit an diesen Tagen von ihnen besonders schmerzlich empfunden worden wäre.

Die Skala des gewissen Geldes ist nach dem Tarif von 1906, der auch heute noch in Geltung ist, folgende:

	1906	1901
1.	23 Mk.	(21,50 Mk.)
2.	24 „	(22,00 „)
3.	25 „	(22,50 „).

Ferner wurde die Altersskala verschoben:

1. Lohnsatz gilt bis zu einem Alter von 21 Jahren
2. „ „ von einem Alter von 21—24 Jahren (1901 23 J.)
3. „ „ für ein Alter von über 24 Jahren.

Endete die Skala von 1901 mit 22,50 Mk. für über 23 jährige, so endet die heutige Skala mit 25,00 Mk. für über 24 jährige. Somit erhielten auch die älteren Gehilfen (über 23 Jahre) eine erwünschte Lohnaufbesserung.

Gehilfen, die 3 Mark über Minimum (also 26 Mk. und darüber, ohne Lokalzuschlag) verdienten, erhielten dagegen keine tarifgesetzliche Aufbesserung. Doch liegt es wohl auf der Hand, daß Prinzipale solchen Gehilfen, die wegen ihrer sorgfältigen

und fleißigen Arbeit vor dem Tarif von 1906 eines höheren Lohnes für wert gehalten waren, nach Einführung des neuen Tarifes ebenfalls eine Aufbesserung erhalten haben. [1])

Tabellen 11, 12 und 13 stellen die Ergebnisse der wechselvollen Lohnkämpfe und friedlichen Lohnvereinbarungen seit dem Bestehen der Tarifgemeinschaft zusammen. Sie zeigen in absoluten Zahlen zuerst die Entwickelung der Löhne im Berechnen. Für die gebräuchlichsten Kegel, Petit, Borgis und Korpus hat sich in der Zeit von 1873 bis 1909 der Tausendpreis von 30 Pfennig auf 39,6 Pfennig erhöht. In derselben Zeit ist das Gewißgeld von 19,50 Mk. auf 23, 24 und 25 Mk. gestiegen. Die Entschädigung von Ueberstunden zeigt eine gleiche aufsteigende Tendenz.

Entwickelung des Stücklohnes (Lohn im Berechnen) nach Tausendpreisen.

Tab. No. 11.

Jahr	Perl Pf.	Nonpareille Pf.	Kolonel Pf.	Petit, Borgis, Korpus Pf.	Cicero Pf.	Mittel Pf.
1873	45	36	34	30	32	34
1876	45	36	34	30	32	34
1878	45	36	34	30	32	34
1886	48	38	35	32	34	36
1889	48	38	35	32	34	36
1890	48	38	35	32	34	36
1893	48	38	35	32	34	36
1896	50	40	37	34	36	38
1901	52	42	39	36	38	40
1906	—	46,2	42,9	39,6	41,8	44
1909	—	46,2	42,9	39,6	41,8	44

Der normale Mindestwochenlohn ist gegenwärtig um 28 % höher, als er im Tarif von 1873 festgesetzt war. Rechnet man die Verkürzung der Arbeitszeit um als Lohnerhöhung, so ergibt sich, daß der Lohn seit 1873 um 37 % gestiegen ist.

[1]) Wurde vom Vorstande des Deutschen Buchdrucker-Vereins in der „Zeitschrift" dringend anempfohlen.

Entwickelung des Zeitlohnes (Gewißgeldes) unter Berücksichtigung des Alters.

Tab. No. 12.

Jahr	Alter:						
	im 5. Jahr Mk.	—21 Mk.	21 Mk.	22 Mk	23 Mk.	24 Mk.	bei Kost u. Logis Mk.
1873	—	19,50	19,50	19,50	19,50	19,50	—
1876	—	19,50	19,50	19,50	19,50	19,50	—
1878	—	19,50	19,50	19,50	19,50	19,50	—
1886	—	20,50	20,50	20,50	20,50	20,50	12,—
1889	15,—	20,50	20,50	20,50	20,50	20,50	10,50
1890	—	20,50	20,50	20,50	20,50	20,50	10,50
1896	15,—	21,—	21,—	21,—	21,—	21,—	11,—
1901	16,50	21,50	22,—	22,—	22,50	22,50	11,—
1906–1911	18,—	23,—	24,—	24,—	24,—	25,—	11,50

Entwickelung der Entschädigungen für Ueberstunden.

(Die Aufschläge gelten auf den Durchschnittsstundenlohn).

Tab. No. 13.

Jahr	[1]) Pf.	9—11 nachts Pf.	11—12 nachts Pf.	über 12 nachts Pf.
1873	15	25	50	50
1876	15	25	50	50
1878	10	20	30	30
1886	10	20	30	35
1889	10	20	30	35
1890	15	25	35	40
1893	15	25	35	40
1896—1909	15	25	35	40

[1]) Entschädigungen von 6 Uhr morgens bis zu Beginn der Arbeitszeit und vom Schluß der Arbeitszeit bis 9 Uhr.

Diese Erhöhung wird noch erheblich gesteigert, wo ein Lokalzuschlag besteht, und zwar um die Höhe dieses Zuschlages. Es sei der Entwickelung der Lokalzuschläge ein eigenes Kapitel gewidmet.

c) Lokalzuschläge und Ausnahmebestimmungen.

Die Schwierigkeit, einen allgemeinen Lohntarif aufzustellen, der auch den großen Verschiedenheiten der Lebens- und Gewerbsverhältnisse gerecht wurde und keinen Teil benachteiligte, war besonders groß. Nicht nur die örtlichen Verhältnisse machen bei der Ausdehnung des Tarifgebietes über das ganze Deutsche Reich die verschiedensten Abstufungen erforderlich, wollte man mit gleichem Maße messen, auch die Buntscheckigkeit der Betriebe selbst — im Buchdruckgewerbe sind alle Schattierungen vom Klein- und Alleinbetrieb bis zum Großbetrieb vertreten, — wollte gebührend berücksichtigt werden.

Um diesen Erfordernissen gerecht zu werden, führte man Lokalzuschläge, d. h. Aufschläge auf das ortsübliche Minimum und Ausnahmebestimmungen für Druckereien an kleineren Orten ein.

Die Lokalzuschläge sollen die örtlichen Unterschiede in der Kaufkraft der Löhne ausgleichen und einen einheitlichen, bei gleicher Arbeitsintensität gleichen Reallohn schaffen. Die Lokalzuschläge sollen den Gehilfen zugute kommen, die in einer Stadt unter erheblich teureren Lebensverhältnissen zu arbeiten haben, als dies an anderen Orten der Fall ist. Das entspricht durchaus den Forderungen der Gerechtigkeit.

Besonders in den großen Städten pflegt das Leben teurer zu sein als in den kleineren und mittleren. Der Osten Deutschlands ist billiger als der Westen, der Norden, speziell die Küstenstriche sind teurer als der Süden. Allen diesen Verschiedenheiten glaubte man dadurch begegnen zu können, daß man Aufschläge auf die Grundlohnpositionen eintreten ließ.

Die Regelung der Lokalzuschläge überließ man zunächst (1873) den Entschlüssen der Gesamtheit der Prinzipale und Gehilfen der betreffenden Druckorte. Damit hatte man die Lokalzuschlagsfrage aber zu einem Streitobjekt zwischen Prinzipal und Gehilfen gemacht, ohne daß es möglich war, auf tariflichem Instanzenwege die heikle Frage einer befriedigenden Lösung näher zu bringen. Ihre Feststellung war lediglich der momentanen Machtlage der Parteien an den verschiedenen Druckorten überlassen. Unter dem Drucke der oft überlegenen Gehilfenschaft, zumal an großen Druckorten, waren für einzelne Städte die Lokalzuschläge sehr hoch aus-

gefallen. Berlin hatte 1873 $33\frac{1}{3}$ % Aufschlag. Das bedeutete eine erhebliche Produktionsverteuerung, unter der vor allem die Prinzipale zu leiden hatten, ohne daß Gewähr geboten war, daß dieser Prozeß durch weitere Erhöhungen der Aufschläge in einem für sie ungünstigem Sinne sich nicht weiter entwickelte, entsprechend dem Anwachsen der Gehilfenmacht am Orte.

So ward es zur Notwendigkeit, daß die Regelung der Lokalzuschläge der Willkür der jeweilig Stärkeren entzogen wurde. Diesem Bedürfnis kam der Tarif von 1878 nach, der zum ersten Male die Lokalzuschläge tariflich regelte, indem er eine Lokalzuschlagsskala [1]) aufstellte, die die größten Druckstädte umfaßte, und die Lokalzuschlagsfrage außerdem durch folgende Bestimmungen in andere Bahnen lenkte:

In einzelnen Orten, von 25 000 Einwohnern an, kann ein Aufschlag auf die Tarifpositionen eingerichtet werden. Derselbe richtet sich nach der Verschiedenheit der Wohnungs- und Lebensmittelpreise. Jeder Lokalzuschlag hat für den Ort und im Umkreise von 10 km Gültigkeit. Die Festsetzung des Lokalzuschlages wird durch eine Kommission (3 Gehilfen und 3 Prinzipale) nach Majorität vereinbart. Berufungsinstanz ist ein Schiedsgericht, dessen Entscheidung unbedingt entsprochen werden muß. Dadurch war auch für die in der Skala nicht enthaltenen Orte, welche einen Lokalzuschlag nötig machten, die ganze Angelegenheit günstiger geregelt, wenn auch jene lokale Kommission zur Festsetzung des Zuschlags nicht als idealste Behörde für diese Angelegenheit angesehen werden kann, da an der Objektivität ihres Charakters immerhin gezweifelt werden darf.

Die Bestimmung, daß bis zu einer Entfernung von 10 km um den zuschlagspflichtigen Ort derselbe Aufschlag geltend sei, war getroffen worden, um es der Konkurrenz nicht zu leicht zu machen, die teueren Produktionsverhältnisse einer zuschlagspflichtigen Stadt zu stark auszunutzen.

Es wird auch heute noch durch Provinzdruckereien, die keinen Lokalzuschlag haben, der zuschlagspflichtigen Großstadt Konkurrenz gemacht. Doch sind im allgemeinen die Vorteile, die

[1]) Die erste Lokalzuschlagsskala (1878) enthielt die Regelung des Zuschlags folgender Städte:

Berlin	20%	Breslau	10%	Karlsruhe	5%
Leipzig	10%	Frankfurt a. M.	10%	Halle a. S.	5%
Hannover	10%	Stuttgart	10%	München	$8\frac{1}{3}$%
Hamburg	15%	Stettin	10%		

die zuschlagspflichtige Großstadt bietet, und die im wesentlichen in einem günstigen Absatzgebiet, das gute Preise zahlt und auf Qualität etwas gibt, und in der Möglichkeit, tüchtigere Arbeitskräfte eben wegen des Zuschlages zu erlangen, beruhen, so erheblich, daß eine ernste Gefährdung durch Lokalzuschläge im allgemeinen nicht besteht. Die größere Leistungsfähigkeit der Großstadtdruckereien schließt für gewisse Zweige (Zeitung und Verlag), die Konkurrenz der Provinz fast völlig aus.

Es ist durchaus nötig, daß das Wesen der Lokalzuschläge richtig erfaßt wird. Wie es irrig ist, zu meinen, daß Lokalzuschläge den kleinen Provinzdruckereien die Konkurrenzmöglichkeit verstärken soll, so ist auch die Vorstellung der Gehilfen, der man nicht selten begegnet, irrig, in den Lokalzuschlägen mehr eine besondere Lohnverbesserung als einen Ausgleich besonderer Teuerungsverhältnisse zu erblicken. Um möglichst gerecht die lokalen Verhältnisse beurteilen zu können, hat das Tarifamt in sein Programm statistische Erhebungen über die Lebensverhältnisse an den einzelnen Orten aufgenommen, die als Unterlage dienen sollen für die Festsetzung der Lokalzuschläge.

1901 wurden die Kreisämter errichtet und ihnen die Regelung der Lokalzuschläge innerhalb ihres Kreises, dessen Verhältnisse sie am besten sachlich und unparteiisch beurteilen können, überwiesen. Damit traten die 1878 geschaffenen örtlichen Kommissionen außer Funktion und die wichtige Frage wurde gänzlich den Tariforganen zur Behandlung übergeben.

Die Lokalzuschläge der Kreisämter selbst werden dagegen vom Tarifamt bestimmt, um auch hier eine übergeordnete Behörde entscheiden zu lassen und nicht die Parteien der Kreisstadt selbst, bei denen Interessenpolitik kaum vermieden werden könnte. Dazu kommt, daß die Kreisämter sich zumeist in größten Druckorten Deutschlands befinden, wo eine radikalere Gesinnung der Gehilfen (Berlin!) nicht zu verkennen ist, aus deren Nähe man möglichst jeden Zündstoff entfernt.

So ist auch die Frage der Lokalzuschläge heute nicht mehr ein Prüfstein, an dem sich die Kräfte der Parteien messen können, sondern erfreut sich einer genauen Regelung auf Grund nüchterner statistischer Tatsachen durch die tariflichen Behörden wie die Lohnfrage überhaupt.

Die Arbeit der Kreisämter ist eine sehr umfangreiche. Der Tarif von 1901 wies für 180 Orte Lokalzuschläge auf. Dagegen wurde 1906 bei den Kreisämtern allein für 222 neue Orte ein Zuschlag beantragt, und von den 180 schon bestehenden Zu-

schlägen sollten 152 eine Erhöhung erhalten. Das Resultat war, daß 85 bestehende Zuschläge erhöht wurden, 67 beantragte Erhöhungen abgelehnt, 107 neue Zuschläge eingeführt, während 65 abgelehnt und 50 zurückgezogen wurden.

Die Entwickelung des Ausbaues der Lokalzuschläge zeigt folgende Zusammenstellung:

Die Entwickelung der Lokalzuschläge (1878—1906).
Tab. No. 14.

Jahr	Zuschlag in %: haben Orte:											Summa der zuschlagspfl. Orte
	25	20	$17\frac{1}{2}$	15	$12\frac{1}{2}$	10	$8\frac{1}{3}$	$7\frac{1}{2}$	$6\frac{2}{3}$	5	$2\frac{1}{2}$	
1878		1		1		6	1			5		11
1886		2		1	3	28	5	1	1	26		67
1889		2		1	3	29	5	1	1	28		70
1890	2		3	10	4	27	5	1	1	29		82
1893	2		3	10	4	27	5	1	1	29		82
1896	2		4	9	6	24	4	3	1	30	2	85
1901	2		6	11	21	30	1	28	2	72	5	180
1906	5		6	19	14	62	2	47	1	83	31	391

Die Tabelle 14 zeigt, daß die Anzahl der Lokalzuschläge im stetigen Steigen begriffen ist; bestanden 1878 erst 11 Zuschläge, so weist der Tarif von 1906 schon deren 391 auf. Es hängt diese Entwickelung eng zusammen mit der Ausdehnung der Tarifgemeinschaft überhaupt. Je weitere Schichten des Gewerbes das Minimum umfaßte, je weiter es auch in die entlegensten Teile der Provinz drang, um so geringer wurde der Abstand zwischen Groß-, Mittel- und Kleinstadt, der, wollte man den tatsächlichen Verhältnissen Rechnung tragen, eine künstliche Wiederherstellung nötig machte, was durch vermehrte und erhöhte Lokalzuschläge erreicht wurde.

Die Lokalzuschläge, die bei einer Progression von $2\frac{1}{2}$ % heute eine Ausdehnung bis 25 % des Minimallohnes erfahren, erhöhen um ein beträchtliches die Grundlohnpositionen. Die Lohnhöhen unter Zugrundelegung des heute geltenden Tarifes gestalten sich demnach unter Berücksichtigung der Lokalzuschläge für die drei im Tarif vorgesehenen Altersklassen wie folgt:

Die heutige Höhe des Zeitlohnes unter Berücksichtigung der Lokalzuschläge und der tarifgesetzlichen Altersklassen.

Tab. No. 15.

Lokalzuschlag %	Bis zum Alter von 21 Jahren Mk.	Im Alter von 21—24 Jahren Mk.	Im Alter von mehr als 24 J. Mk.	Anzahl der Städte mit Zuschlag
—	23,—	24,—	25,—	—
$2^1/_2$	23,58	24,60	25,65	31
5	24,15	25,20	26 25	83
$6^2/_3$	24,53	25,60	26,67	1
$7^1/_2$	24,73	25,80	26,88	47
$8^1/_3$	24,92	26,—	27,08	2
10	25,30	26,40	27,50	62
$12^1/_2$	25,89	27,—	28,13	14
15	26,45	27,60	28,75	19
$17^1/_2$	27,03	28,20	29,38	6
20	27,60	28,80	30,—	11
25	28,75	30,—	31,25	5

Die Progression von $2^1/_2$ % ist eingeführt, weil naturgemäß die Erhöhung des Lokalzuschlages, die wohl im Interesse der Gehilfen, selten aber im Interesse der Prinzipale liegt, nur ganz allmählich und vorsichtig erfolgen darf, will man nicht einen Brand entfachen. Die Erhöhung um nur $2^1/_2$ % ist weniger spürbar, als wenn man plötzlich eine Erhöhung um 10 oder mehr Prozent durchsetzen wollte.

Dieses allmähliche Steigen zeigt sich an der Entwickelung der Zuschläge der Kreisvororte, die Tabelle 16 zusammenstellt.

Die höchsten Zuschläge haben Berlin, Hamburg und Straßburg (25 %), dann folgen mit 20 % Leipzig und mit $17^1/_2$ % München, Frankfurt a. M. und Stuttgart.

Die Tabelle 17 zeigt die Entwickelung der absoluten Lohnhöhe der Kreisvororte unter Berücksichtigung der Lokalzuschläge, läßt aber auch gleichzeitig die Entwickelung an Relativzahlen erkennen, wobei das Jahr 1909 als 100 gilt.

Die Entwickelung der Lokalzuschläge in den Kreisvororten seit Einführung der Lokalzuschlagsskala.

Tab. No. 16.

Jahr	Hamburg	Hannover	Crefeld	Frankfurt a. M.	Stuttgart	München	Halle a. S.	Leipzig	Berlin	Breslau	Stettin	Posen
	% Zuschlag:											
1878	15	10	—	10	10	8 1/3	5	10	20	10	10	—
1886	20	10	10	12 1/2	10	10	8 1/3	12 1/2	20	10	10	6 2/3
1889	20	10	10	12 1/2	10	10	8 1/3	12 1/2	20	10	10	6 2/3
1890	25	15	10	17 1/2	15	15	8 1/3	17 1/2	25	15	10	6 2/3
1893	25	15	10	17 1/2	15	15	8 1/3	17 1/2	25	15	10	6 2/3
1896	25	15	10	17 1/2	15	17 1/2	8 1/3	17 1/2	25	15	10	6 2/3
1901	25	15	10	17 1/2	17 1/2	17 1/2	10	20	25	15	12 1/2	6 2/3
1906	25	15	10	17 1/2	17 1/2	17 1/2	10	20	25	15	12 1/2	8 1/3

Eine zu starke Betonung der Lokalzuschläge bringt die Gefahr mit sich, daß Sonderinteressen und lokale Machtpolitik unterstützt werden. Die Zuschläge sind nur geschaffen, um die Ungleichheit, die eine Lohnnivellierung über ein großes Gebiet mit sich bringen muß, auszugleichen unter Berücksichtigung der lokalen Verhältnisse. Nimmt das Bedürfnis nach Lokalzuschlägen überhand, ist damit das Signal für eine Erhöhung der Lohngrundposition gegeben.

Um die Härten einer Lohnnivellierung auch nach der anderen Seite hin möglichst unwirksam zu machen, hat der Tarif für die Orte, wo das tarifliche Minimum in Anbetracht der örtlichen Verhältnisse als zu hoch erscheint, Ausnahmebestimmungen betreffend Arbeitslohn und Arbeitszeit vorgesehen.

In der Erkenntnis, daß es kleineren Druckereien, vor allem solchen in kleineren Städten, schwer fällt, bei der vorhandenen großen Konkurrenz, besonders der nichttariftreuen Firmen, die tariflichen Bestimmungen einzuhalten, sind schon verhältnismäßig frühzeitig Ausnahmebestimmungen für Lohn und Arbeitszeit für kleinere Druckereien getroffen worden.

Daß durch Gewährung der Sondervergünstigungen die Lage der Druckereien, die ihren tariflichen Verpflichtungen nachkommen, gehoben wird, ist nur zu begrüßen. Gerade solche Drucker

Die Lohnhöhen unter Berücksichtigung der Lokalzuschläge
(gezeigt an den Kreisvororten).

Tab. No. 17.

Vororte	Absolute Lohnhöhe (in Mark)							Relative Lohnhöhe (1909 = 100)						
	1. Okt. 1886	1. Jan. 1889	1. Jan. 1890	1. Juli 1896	1. Juni 1902	1. Jan. 1907	1. Jan. 1909	1. Okt. 1886	1. Jan. 1889	1. Jan. 1890	1. Juli 1896	1. Juni 1902	1. Jan. 1907	1. Jan. 1909
Hamburg	24,60	24,60	25,63	26,25	28,13	31,25	31,25	79	79	82	84	90	100	100
Hannover	22,55	22,55	23,58	24,15	25,88	28,75	28,75	78	78	82	84	90	100	100
Crefeld	22,55	22,55	22,55	23,10	24,75	27,50	27,50	82	82	82	84	90	100	100
Frankfurt a. M.	23,06	23,06	24,09	24,68	26,44	29,37	29,37	79	79	82	84	90	100	100
Stuttgart	22,55	22,25	23,58	24,15	26,44	29,37	29,37	77	77	80	82	90	100	100
München	22,55	22,55	23,58	24,68	26,44	29,37	29,37	77	77	80	84	90	100	100
Halle a. S.	22,21	22,21	22,21	22,75	24,75	27,50	27,50	81	81	81	83	90	100	100
Leipzig	23,06	23,06	24,09	24,68	27,—	30,—	30,—	77	77	80	82	90	100	100
Berlin	24,60	24,60	25,63	26,25	28,13	31,25	31,25	79	79	82	84	90	100	100
Breslau	22,55	22,55	23,58	24,15	25,88	28,75	28,75	78	78	78	80	88	98	100
Stettin	22,55	22,55	22,55	23,10	25,31	28,12	28,12	80	80	80	82	90	100	100
Posen	21,87	21,87	21,87	22,40	24,—	27,08	27,08	81	81	81	83	89	100	100

gehören mit zu dem gesunden Kern des Handwerkerstandes, dessen Erhaltung wünschenswert ist.

Schon der Tarif von 1876 bestimmte, daß in Städten unter 10000 Einwohnern das gesetzliche Minimum statt 19,50 Mk. 18 Mk. sein solle. Diese Bestimmung wurde 1878 dahin umgeändert, daß nur Drucker in Städten unter 6000 Einwohnern dazu berechtigt seien. Heute kann in Städten unter 6000 Einwohnern eine Verminderung des gesetzlichen Minimums bis zu 3 Mk. stattfinden.

Betreffs der täglichen Arbeitszeit besteht in Städten unter 20000 Einwohnern die Möglichkeit, daß auf Antrag der Majorität beider Parteien, Prinzipale und Gehilfen, eine Arbeitszeit von $9^1/_2$ Stunden bestehen kann; die Genehmigung liegt bei den Kreisämtern, Berufungsinstanz ist das Tarifamt.

Sondervergünstigungen nahmen 1906 in Anspruch

für Lohn:	41	Firmen	mit	141	Gehilfen	an	36 Orten,
für Arbeitszeit:	88	„	„	574	„	„	53 „
für beides:	148	„	„	513	„	„	104 „

Es nahmen also im ganzen die Vergünstigung der Ausnahmebestimmungen 277 Firmen mit 1228 Gehilfen an 193 Orten in Anspruch.

Die relativ geringe Inanspruchnahme der Ausnahmebestimmungen lehrt zweierlei:

Sie zeigt einmal, daß das augenblickliche Lohnminimum seiner Aufgabe als Grundposition für die Lohnregulierung eines großen Gewerbes durch Berücksichtigung der örtlichen Verschiedenheiten gerecht wird, sodann, daß der tariftreue Kleinbetrieb trotz des scharfen nichttariftreuen Wettbewerbes durchaus unter den tariflichen Bestimmungen existieren kann und als ein gesunder Teil des Handwerkerstandes anzusehen ist.

d) Der Lohn der Maschinensetzer.

Die Technik des Handsatzes war seit der Erfindung des Buchdrucks durch alle die Jahrhunderte hindurch keiner Veränderung unterworfen. Erst im Laufe des 19. Jahrhunderts sollte auch auf diesem bisher ausschließlich rein handwerksmäßig betriebenen Gebiete des Buchdruckgewerbes die Technik durch Zuhülfenahme maschineller Einrichtungen eine wesentliche Aenderung erfahren.

Die Bestrebungen, auf maschinellem Wege das Setzen und Ablegen der Buchdrucklettern zu erwirken, gehen schon auf den Anfang des vorigen Jahrhunderts zurück.

Die erste Maschine zur mechanischen Ausführung des Typensatzes in Verbindung mit einer Gießmaschine erfand im Jahre 1822 der Engländer William Church.[1]) Es ist nicht bekannt, ob sie jemals in Betrieb gesetzt wurde.

Nachdem einmal die Anregung auf diesem Gebiete gegeben war, folgten Versuche über Versuche. Ihre Zahl ist Legion.

Aus der Schar der verschiedenartigsten Systeme erwähnen wir nur den „Tacheotyp" des dänischen Setzers Christian Sörensen und die Setz- und Ablegemaschine von Karl Kastenbein.[2]) Der Tacheotyp wurde nach Sörensens Tode von dem Amerikaner Josef Turne verbessert und als Turne-Maschine in die Praxis eingeführt. Aber auch diese sehr sinnreich konstruierte Maschine enttäuschte die auf sie gesetzten Erwartungen in bezug auf ihre Leistungsfähigkeit.

Erst einem Deutschen sollte es vorbehalten sein, etwas wirklich Brauchbares auf diesem Gebiete zu schaffen.

Ottomar Mergenthaler[3]) löste am erfolgreichsten das Problem unter Zuhilfenahme einer Maschine den Vorgang des einfachen Handsatzes zu ersetzen, das Zusammenfügen von Lettern zu Worten und Zeilen auf mehr mechanischem Wege zu bewerkstelligen. Mit seiner „Linotype" übergab er der Praxis ein wirklich brauchbares System einer Zeilensetz- und Gießmaschine.

Bald nach Einführung der „Linotype" hielt ein zweites System, der „Typograph", von J. R. Rogers und J. E. Bright in Canada konstruiert, seinen Einzug in Deutschland. Zu diesen beiden gesellte sich dann noch die „Monoline", von Wilbur Steffen Skudder in Washington erfunden.

Während in anderen Ländern, speziell in Amerika, die Zeilensetz- und Gießmaschinen eine schnelle Verbreitung fanden, führte sich die Setzmaschine in Deutschland nur recht langsam ein. Die in Deutschland ausgangs des vorigen Jahrhunderts in Tätigkeit

---

[1]) Vergl. Faulmann, S. 632.

[2]) Die Kastenbeinsche Setzmaschine war in mehreren Offizinen tätig; so fand sie auch 1879 in der Reichsdruckerei (Berlin) Eingang. Sie kostete 1600 Th. und leistete 7000 Buchstaben in der Stunde. Zur Bedienung waren 2 Personen, der Setzer und der Ausschließer, notwendig. Vergl. Lorck II, S. 45 und Faulmann, S. 638.

[3]) Mergenthaler wurde am 10. Mai 1854 zu Hachtel bei Mergentheim in Württemberg als Sohn eines Landschullehrers geboren. Es ist ein eigenartiges Zusammentreffen, daß sowohl der Erfinder des Buchdrucks, Gutenberg, wie der Erfinder der Schnellpresse und der Setzmaschine Deutsche sind.

sich befindenden Setzmaschinen der verschiedenen Systeme mochten kaum die Zahl 150 [1]) überschritten haben.

Erst allmählich wurde man auch in Deutschland sich der Bedeutung bewußt, die diese maschinelle Erfindung auf dem Gebiete des Setzens, besonders für den Zeitungssatz, haben mußte, und verhältnismäßig schnell sehen wir dann die Zahl der Maschinen wachsen. So schätzte man Anfang 1901 die Anzahl der Setzmaschinen in Deutschland auf ca. 600.

Die Verbreitung der Setzmaschinen möge folgende Zusammenstellung des Anwachsens der verwendeten Maschinen und der daran tätigen Maschinensetzer zeigen.

Jahr	Maschinen	Setzer
1898	114	169
1900	389	525
1901	422	816
1903	802	1118
1906	—	2030
1907	—	2369
1908	—	3625

Hieraus ergibt sich ein fortgesetztes Anwachsen der Setzmaschinen im Buchdruckgewerbe. Aus der höheren Anzahl der Setzer gegenüber der Zahl der Maschinen läßt sich ersehen, daß zur besseren Ausnutzung der Maschinen zahlreich Doppelschichten eingeführt sind. Leider geht aus den Statistiken von 1906—1908 nicht die Anzahl der Setzmaschinen hervor.

Das heutige Resultat (Ende 1909) der Verbreitung der Setzmaschinen in Deutschland, wie es von der Zentralkommission der Maschinensetzer angegeben wird, ist dieses:

1909: 3080 Maschinen, 4000 Setzer.

Es ergibt sich daraus, daß bei den Ende 1909 angenommenen 9150 bestehenden Buchdruckereien jede dritte Druckerei eine Setzmaschine besitzt und beschäftigt. [2])

Das Wesen der Setzmaschine beruht auf der erhöhten Leistungsfähigkeit gegenüber dem Handsatz. Die Leistung einer Linotype, des gebräuchlichsten Typ für Zeitungssatz, entspricht etwa der Leistung von 3—4 Handsetzern in derselben Zeit.

---

[1]) Eine am 10. Dezember 1898 aufgenommene Setzmaschinen-Statistik ergab 114 Maschinen und 169 Maschinensetzer. Ost- und Westpreußen hatten überhaupt noch keine Setzmaschinen, vergl. „Korrespondent“, 37. Jahrg., Nr. 44.

[2]) Vergl. „Korrespondent“, Jahrg. 1909, Nr. 147.

Dieser sehr erhebliche Vorsprung eines Maschinensetzers gegenüber einem Handsetzer wurde in der ersten Zeit stark überschätzt, man glaubte durch die Setzmaschine ganz erhebliche Ersparnisse machen zu können. Die Erfahrung hat nun aber gelehrt, daß die dreifache Satzleistung der Maschine gegenüber dem Handsatz keineswegs auch dreimal soviel Nutzen bringt.

Der Vorgang des Setzens an der Setzmaschine entspricht — aber nur rein äußerlich betrachtet — etwa der Tätigkeit an der Schreibmaschine. Auf Anschlag der Taste gleitet die Matrize, d. h. die Form für den Guß des Buchstabens, in die Zeilensammelstelle, worauf nach Ausfüllung der Spaltenbreite der Gießapparat in Bewegung gesetzt wird und den Guß der Zeile bewirkt.

Diese Tätigkeit erschien bei oberflächlicher Betrachtung verhältnismäßig einfach; war man nun in der Lage, billigere Arbeitskräfte, etwa weibliche — wie bei der Schreibmaschine — mit dieser Tätigkeit zu betrauen, so mußte der Vorteil, den die Setzmaschine für den Unternehmer bot, neben der erheblich höheren Leistungsfähigkeit gegenüber dem Handsatz auch noch den einer billigen Arbeitskraft hinzufügen.

Leistete aber die Maschine dasselbe als drei Setzer, so lag es auf der Hand, daß ein Teil der Handsetzer als überflüssig hätte entlassen werden müssen. Es war mit der Einführung der Setzmaschine, jenem technischen Fortschritt auf dem Gebiete des Setzens, auch jene Gefahr für den Setzer im Buchdruckgewerbe eingezogen, die fast jede maschinelle Vervollkommnung von hervorragender Bedeutung für den Arbeiterstand mit sich bringt, und die darin liegt, daß eine leistungsfähige Maschine ein gefährlicher Konkurrent der Handarbeit ist.

Um nun solchen Folgen zu entgehen, wie sie etwa die Einführung der Schnellpresse auf dem Gebiete des Druckens gehabt hatte, wurde auf Drängen der Gehilfenschaft seitens der Tarifgemeinschaft zu der Setzmaschinenfrage Stellung genommen. Das Resultat dieses Vorgehens war der Setzmaschinentarif, der mit dem 1. Januar 1900 in Gültigkeit trat.

Man könnte nun versucht werden, anzunehmen, daß durch die Bestimmungen, die dieser Tarif trifft, ein künstliches und darum nicht berechtigtes Einschränken der Wirkungen eines technischen Fortschrittes im Interesse der Handarbeit und ihrer Vertreter beabsichtigt gewesen wäre. Dem ist aber nicht so. Der Setzmaschinentarif ist aus der Ueberzeugung, die sich durch Untersuchungen in der Praxis ergab, entstanden, daß die Leistungen

der Setzmaschinen ganz allgemein überschätzt werden, daß die günstige Wirkung dieses technischen Fortschrittes für die Gesamtheit nicht in einem angemessenen Verhältnis steht zu den großen ungünstigen Folgen, die eintreten müßten, überließ man die Setzmaschinen der Willkür der einzelnen. Nur bei Verwendung billigster Arbeitskräfte versprach die Setzmaschine einen erheblicheren Nutzen. Dem konnte schlechterdings das Gesamtgewerbe nicht ausgeliefert werden. Als Damm gegen die Gefahr, daß die Maschine zur Schleuderkonkurrenz ausgenutzt wird, sind die Paragraphen des Setzmaschinentarifs aufzufassen.

Der wichtigste Paragraph in diesem Tarif bestimmt, daß nur gelernte Handsetzer an der Setzmaschine zu beschäftigen seien.[1]) Die Maschinensetzer sind nach Möglichkeit dem eigenen Betriebe zu entnehmen.

Diese Bestimmungen sollen dazu dienen, die befürchtete Zunahme der Arbeitslosigkeit aufzuhalten, soweit es überhaupt möglich ist, ohne den Fortschritt einer technischen Erfindung einzuschränken, der als eine Vervollkommnung der Gewerbetechnik anzusehen ist.

Im Mittelpunkt des Setzmaschinentarifs steht die Lohnregulierung.

Es wird auch beim Maschinensatz unterschieden zwischen Entlohnung zu Gewißgeld (Zeitlohn) und im Berechnen (Stücklohn). Der Lohn im Gewißgeld ist der allgemein übliche. Der Lohn im Berechnen wurde für Maschinensetzer im allgemeinen Tarif von 1902 sogar beseitigt, als das Resultat der Vorstellungen der Gehilfen, deren Abneigung gegen das Berechnen wir auch beim Handsatz gefunden. Im Tarif von 1906 wurde das Berechnen jedoch wiederum aufgenommen, aber auf die Zeitungssetzer beschränkt.

Die Preise wurden nach dem Vorbilde der Berechnung des Handsatzes normiert. Tabelle 18 gibt Aufschluß über die Entwickelung der Löhne für Maschinensetzer im Berechnen.

Die Preise sind als Tausendpreise zu verstehen. Die Sätze gelten ohne die Lokalzuschläge. Vorbedingung ist, daß das Manuskript fließend zu lesen ist. Schwieriges Manuskript ist besonders zu entschädigen. Desgleichen tritt bei Dialektsatz und fremdem Sprachsatz ein Aufschlag von 30—40 % auf den Tausendpreis ein. Ebenso sind für Ziffernsatz, spationierten — gesperrten —

---

[1]) Lehrlinge dürfen nur im letzten Jahre der Lehrzeit und zwar nur während dreier Monate zwecks Ausbildung an der Maschine beschäftigt werden.

Satz und andere, das Setzen erschwerende Verrichtungen Zuschläge angeordnet.

Die Entwickelung des Stücklohnes bei den Maschinensetzern (für 1000 Buchstaben).

Tab. No. 18.

Jahr	Linotype		Typograph		Monoline	
	Frakt. Pf.	Ant. Pf.	Frakt. Pf.	Ant. Pf.	Frakt. Pf.	Ant. Pf.
1900	11	11	14	14	12	12
1901	11	11	14	14	12	12
1906 [1]	12,1	13,2	16,5	17,6	14,3	15,4
1909	12,1	13,2	16,5	17,6	14,3	15,4

Der Setzer ist zum genauen und regelmäßigen Korrigieren aller von ihm verschuldeten Fehler verpflichtet. Natürlich geht die Zeit des Korrigierens für den Setzer im Berechnen verloren, und ist diese Tatsache, sowie das Vorkommen häufiger, wenn auch kurzer Störungen, neben all den anderen Gründen, die auch den Handsetzer nicht zum Freunde des Berechnens machen, [2]) der Grund der Opposition der Gehilfen gegen diese Lohnform.

In der Praxis hat sich deshalb auch trotz der Wiedereinführung das Berechnen beim Maschinensatz nicht einbürgern können.

Dagegen wird der Entlohnung im Gewißgeld (Zeitlohn) seitens beider Parteien große Sympathie entgegengebracht. Daß auch die Prinzipale den Zeitlohn beim Maschinensatz vorziehen, hat im wesentlichen darin seinen Grund, daß der Tarif dem Prinzipal die Berechtigung gibt, von seinem Maschinensetzer eine dem

---

[1]) Die Preise von 1906 sind entsprechend den Berechnungslohnpositionen im Handsatz in Zehntausendpreisen ausgedrückt, hier der Einheitlichkeit wegen auf Tausendpreise umgerechnet. Ferner unterscheidet der Tarif von 1906 zwischen Fraktur- und Antiquasatz.

[2]) Die Statistik des Tarifamtes von 1907 zählt nur 12 Maschinensetzer in Stücklohn, davon standen 6 in der Zeitung und 6 im Werk. Dieselbe Abneigung gegen den Stücklohn, die bei den Maschinensetzern vorhanden, findet man auch bei den Prinzipalen. Das Resultat einer Privatumfrage über den Wert des Berechnens beim Zeitungsmaschinensatz läßt dies erkennen. Von 41 befragten Prinzipalen entschieden sich 36 für Gewißgeld und nur 5 entschieden sich, obwohl sie Gewißgeld zahlen, für die Lohnform des Berechnens.

Lohn entsprechende Mindestleistung zu fordern. Der Setzer soll an der

Linotype eine Mindestleistung von 6000 Buchstaben,
Monoline „ „ „ 5000 „
Typograph „ „ „ 4200 „

pro Stunde bewerkstelligen. Erreicht der Setzer die genannte Mindestleistung nicht, so ist eine Herabsetzung des Zuschlages um 10 % für die Dauer der folgenden 6 Wochen zulässig. Bei größeren Störungen im Maschinenbetriebe oder bei Manuskriptmangel ist der Setzer verpflichtet, sich bei Fortbezug seines Lohnes als Maschinensetzer im Handsatz beschäftigen zu lassen.

Der Zeitlohn der Maschinensetzer stützt sich völlig auf die Lohn- und Altersskala der Handsetzer, jedoch erfolgt bei Maschinensetzern im Zeitungssatz auf die Mindestlohnposition ein Aufschlag von 25 %, bei Maschinensetzern im Werksatz ein solcher von 30 %. Die Lokalzuschläge sind wie bei der Entlohnung des Handsetzers ein Extraaufschlag, kommen also noch als zweiter Zuschlag beim Maschinensetzerlohn in Anrechnung.

Folgende Tabelle zeigt die Entwickelung des Gewißgeldminimums für Maschinensetzer seit Bestehen des Setzmaschinentarifs.

Entwickelung des Zeitlohnes der Maschinensetzer.

Tab. No. 19.

Jahr	Altersklasse:				
	bis 21 Jahr Mk.	21 Jahr Mk.	22 Jahr Mk.	23 Jahr Mk.	24 Jahr Mk.
1900	26,25	26,25	26,25	26,25	26,25
1901	26,85	27,50	27,50	28,10	28,10
1906	28,75	30,—	30,—	30,—	31,25
1909	28,75	30,—	30,—	30,—	31,25

Das Gewißgeld für Maschinensetzer ist an allen Systemen [1]) dasselbe.

[1]) Die Setzer an den Tastapparaten der „Lanston-Monotype“, einem neuen, vielfach für Werkdruck gebrauchten System, das Satz aus Einzelbuchstaben an getrenntem Gieß- und Setzapparat herstellt, und die an ähnlichen Maschinen tätigen Setzer erhalten denselben Lohn. Die an den Einzelbuchstaben-Gießmaschinen Beschäftigten sind nach dem allgemeinen Lohntarif für Handsetzer ohne den Maschinensetzer-Aufschlag zu entlohnen.

Der Setzmaschinentarif hat dieselbe Achtung erfahren, wie der allgemeine Lohntarif. So sind denn Fälle verhältnismäßig selten, wo eine nicht tarifmäßige Entlohnung stattfindet. Ueber die Einhaltung der tariflichen Gesetze betr. die Entlohnung der Maschinensetzer gibt folgende Aufstellung ein Bild.

Als Grundlage dient das ortsübliche Handsetzerminimum (unterste Grenze bis zum Alter von 21 Jahren) von 23 Mk. und 25 % Maschinensetzeraufschlag gleich 28 M. (abgerundet). Hierzu treten dann noch die Lokalzuschläge, die gleichfalls bei der Zusammenstellung Berücksichtigung finden.

Die Entlohnung der Maschinensetzer (1907).

Tab. No. 20.

Prozent des Lokalzuschlags	Absolute Höhe des Minimums unter Berücksichtigung der Lokalzuschläge Mk.	Es erhielten 1907 von 2369 Maschinensetzern Lohn:		
		unter Minimum	Minimum	über Minimum
—	28,—	48	16	365
2½	28,70	3	1	51
3	28,84	—	—	14
5	29,40	4	1	205
6⅔	29,85	—	—	11
7½	30,10	3	2	160
8⅓	30,20	6	—	13
10	30,80	12	4	226
11	31,10	—	—	24
12½	31,40	6	2	287
15	32,20	4	1	143
17½	32,90	5	1	224
20	33,60	3	—	167
25	35,—	5	—	352

Es erhalten demnach:

unter Minimum	99	Maschinensetzer	(4,2 %)
zum „	28	„	(1,2 %)
über „	2242	„	(94,6 %)

Bei diesem Ergebnis muß berücksichtigt werden, daß sich unter den 4,2 % unter Minimum Entlohnten eine ganze Anzahl solcher Maschinensetzer befinden, die noch ausgebildet werden und demgemäß den vollen Lohn eines Maschinensetzers nicht erhalten, auch nicht beanspruchen können.

Aus der Zusammenstellung geht ferner hervor, daß das Minimum als solches auch wirklich seitens der Prinzipale angesehen wird. Daß 94,6 % über Minimum entlohnt werden, beweist auch hier, daß durch Normierung allgemein gültiger Lohnsätze das Moment der individuellen Vereinbarung durchaus nicht beseitigt wird.

Ueber die Arbeitszeit der Maschinensetzer bestimmt der Tarif, daß im Zeitungsbetriebe eine Arbeitszeit von 8 Stunden — einschließlich 1/2 Stunde Putzzeit —, im Werkbetriebe von 9 Stunden, darunter aber nur 8 Stunden Satzzeit, innegehalten werden soll. Die kürzere Arbeitszeit der Maschinensetzer hat ihre volle Berechtigung.

Im intensiven Setzmaschinenbetrieb — und hier natürlich noch mehr im Zeitungs- als im Werkbetrieb — werden an den Setzer hohe Anforderungen gestellt, die er auf die Dauer nur erfüllen kann, wenn eine der anstrengenden Arbeitsleistung [1]) entsprechende Zeit der Erholung gegönnt wird. Bei einer übermäßig ausgedehnten Arbeitszeit nimmt die Quantität und Qualität der Arbeit ab, und die Maschine wird nicht mehr im notwendigen Maße ausgenutzt.

Diesem Umstande ist es zuzuschreiben, wenn die tarifliche Arbeitszeit bei den Maschinensetzern mit wenigen Ausnahmen innegehalten wird. In Zeitungsbetrieben betrug die Zahl der bei tariflicher Arbeitszeit (8 Stunden) beschäftigten Maschinensetzer 1423 (74,5 %); 325 (17,0 %) wurden unter 8 Stunden, 126 (8,5 %) über 8 Stunden beschäftigt.

In Werkbetrieben ist das Resultat noch günstiger: 152 Setzer (34,6 %) hatten die tarifliche Neunstunden-Arbeitszeit, 271 (61,8 %) hatten eine geringere und nur 16 (3,6 %) eine höhere Arbeitszeit.

Dieses so günstige Resultat [2]) erklärt sich mit daraus, daß bei neunstündiger Arbeitszeit ein Aufschlag von 30 % statt 25 % bei

[1]) Man denke an die hohe Temperatur in den Setzmaschinenräumen, an das Einatmen der Heiz- und Bleigase.

[2]) Die Arbeitszeit war 1903 noch sehr verschieden. Die üblichste Arbeitszeit betrug gleichfalls 8 Stunden (337 Setzer), sodann 7 Stunden (196 Setzer) und 7 1/2 Stunden (198 Setzer). Ueber 8 Stunden wurden 78 Setzer beschäftigt, darunter 7 in zehnstündiger Arbeitszeit.

achtstündiger Arbeitszeit auf das Minimum der Altersklasse zu erfolgen hat, eine Mehrausgabe, die zu vermeiden ist durch Anwendung eines Mittels, das dazu noch eine größere Ausnutzung der Setzmaschine gewährleistet: die Doppelschicht.

Die Doppelschicht führt eine längere Arbeitszeit der Maschine (in der Regel 12 Stunden) ein und lösen sich in dieser Zeit zwei Maschinensetzer ab. Dieses Schichtsystem kann natürlich nach oben hin beträchtlich ausgedehnt werden. Folgende Zusammenstellung soll uns ein Bild geben von der Anwendung des Schichtsystems (1907).

Es arbeiteten (nach einer Statistik des Tarifamtes) 1907:

mit	einfacher	Schicht	801	Maschinensetzer	bei	408	Firmen
„	anderthalbfacher	„	359	„	„	98	„
„	zweifacher	„	1280	„	„	1280	„
„	dreifacher	„	65	„	„	16	„
„	vierfacher	„	8	„	„	1	„

Je größer der Betrieb, um so intensiver ist die Ausnutzung der Maschinen, wie denn überhaupt mit der Aufstellung einer größeren Anzahl von Setzmaschinen sich die Unkosten für die einzelne naturgemäß verringern.

Es hatten

einfache	Schicht	Firmen	mit	durchschnittl.	2	Maschinen,
anderthalbfache	„	„	„	„	3,7	„
zweifache	„	„	„	„	4,3	„
dreifache	„	„	„	„	4	„
vierfache	„	„	„	„	8	„

Zwei Punkte sind aus dem Setzmaschinentarif als besonders wertvoll hervorzuheben. Das ist zunächst das offensichtliche Bestreben, ein glückliches Verhältnis zwischen technischem Fortschritt und wirtschaftlich mißlichen Folgen herzustellen durch jene Verfügung, daß nur Handsetzer Maschinensetzer werden dürfen. Es wurde dadurch verhindert, daß ein völlig neuer Stand aus völlig neuen Wurzeln hervorwuchs und die Aussicht des Handsetzers auf genügende Beschäftigung und damit genügenden Verdienst trübte.

Sodann ist durch Forderung einer Mindestleistung jenem Streben der Unternehmer entsprochen worden, daß nur der den tariflich festgesetzten Lohn erhält, der auch eine dieser Entlohnung entsprechende Arbeitsleistung hervorbringt.

Auf diesem kleinen Gebiete des Setzmaschinentarifes ist hiermit etwas erreicht, was bisher auf dem Gebiete der Entlohnung aller anderen Buchdruckgehilfen nur ein Wunsch der Prinzipale geblieben ist.

---

3. Die Bewertung der Leistungen der Tarifgemeinschaft auf dem Gebiete des Lohnwesens.

a) Die Durchführung der tariflichen Lohn- und Arbeitsbestimmungen.

Will man sich ein Urteil bilden über den tatsächlichen Wert der Tarifgemeinschaft, so wird eine Untersuchung nützlich sein, die feststellt, in welchem Umfange die tariflichen Bestimmungen in bezug auf Lohn und Arbeitszeit durchgeführt sind.

Hierbei soll uns die Statistik, die schon frühzeitig von den Buchdruckern als schätzenswertes Hilfsmittel erkannt ist, ihre Dienste leisten.

Es liegen über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Buchdrucker sieben Statistiken vor aus den Jahren 1882, 1885, 1894, 1900, 1903, 1906, 1907. Die statistischen Aufnahmen von 1882 und 1885 sind vom Verband, die Aufnahmen von 1894 vom Verein, die vier letzten Statistiken vom Tarifamt, also von der Tarifgemeinschaft, aufgenommen worden.

Am wertvollsten ist die Statistik von 1903, 1906 und 1907. Die Anfragen sind in diesen Jahren an beide Parteien, Prinzipale und Gehilfen, gerichtet worden, wodurch eine Kontrolle über die Richtigkeit der beiderseitigen Angaben ermöglicht wurde. Die Erfahrungen, die man bisher gemacht, hatten den Wert der einseitigen statistischen Aufnahmen, wie sie in den früheren Jahren gehandhabt wurden, als nicht einwandfrei erscheinen lassen.

Aus den beiderseitigen Erhebungen stellten sich über die Zustände in den einzelnen Betrieben derartig widersprechende Mitteilungen heraus, daß ein Teil des Materials als unbrauchbar beiseite gelassen werden mußte. Umso zuverlässiger sind die Resultate, die aus dem so gereinigten Material für die Jahre 1903, 1906, 1907 hervorgehen. Abgesehen von der Statistik 1882, die überhaupt kein Bild über die Lohnverhältnisse bietet, wollen wir vergleichshalber, soweit Resultate vorliegen, auch die Resultate der Erhebungen von 1885, 1894 und 1900 hinzufügen. Die Erhebungen umfassen das gesamte Gewerbe, also nicht bloß die

Tarifgemeinschaft, und ermöglichen somit gleichzeitig einen Blick in die Verhältnisse, die der tariflichen Regelung noch bedürfen.

Der Umfang der Statistiken[1]) ist aus der Anmerkung zu ersehen. Die Verhältnisse der Maschinensetzer sind nicht berücksichtigt, da dies bereits bei der Abhandlung über den Setzmaschinentarif geschehen ist. Es kommen für die Zahlen der statistischen Angaben dagegen alle anderen Gehilfen in Frage.

Die tarifmäßige Arbeitszeit betrug bis 1896 zehn Stunden; die Wiedererneuerung der Tarifgemeinschaft brachte dem Gewerbe die neunstündige Arbeitszeit, wobei die Pausen nicht eingerechnet sind. Die tägliche Arbeitszeit hat innerhalb der Zeit von 7 Uhr morgens (1896: 6 Uhr) bis 8 Uhr abends (1896: 9 Uhr) stattzufinden und zwar in der Weise, daß z. B. beim Arbeitsbeginn 7 Uhr morgens die Arbeitszeit bis spätestens 7 Uhr abends beendet sein muß.[2])

Die Durchführung der tariflichen Arbeitszeit.

Tab. No. 21.

Jahr	Arbeitszeit: 9 Stunden		über 9 Stunden	
	Zahl der Gehilfen: absol.	relat.	absol.	relat.
1900	32 332	83,6	6350	16,4
1903	37 333	84,8	6708	15,2
1906	40 996	88,7	5198	11,3
1907	45 074	93,0	3442	7,—

[1]) Der Umfang der statistischen Erhebungen ist folgender:

Jahr	Firmen	Gehilfen
1885	2408	25 522
1894	4152	27 820
1900	3691	38 682
1903	4157	44 041
1906	5022	51 672
1907	5228	56 302

[2]) Für Zeitungsbetrieb kann die Arbeitszeit bis 9 Uhr abends ausgedehnt werden.

Die Durchführung der tariflichen Arbeitszeit in den Kreisen der Tarifgemeinschaft (1907).

Tab. No. 22.

Kreise	Arbeitszeit: mehr als 9 Stund.		weniger als 9 Stund.		9 Stunden		Angaben fehlen bei:
	Zahl der Gehilfen: absol.	relat.	absol.	relat.	absol.	relat.	
I Hannover	208	6,5	451	14,1	2528	79,1	9
II Crefeld	559	8,6	428	6,6	5424	83,7	69
III Frankfurt a. M.	118	4,1	157	5,4	2616	90,3	7
IVa Stuttgart	301	6,9	309	7,0	3744	85,3	33
IVb Straßburg	54	5,1	44	4,1	967	90,6	2
V München	292	8,3	110	3,1	3049	86,5	74
VI Halle a. S.	286	6,6	423	9,8	3505	80,8	122
VII Leipzig	440	6,5	597	8,8	5532	81,8	193
VIII Berlin	40	0,5	5182	68,1	2376	31,2	9
IX Breslau	401	19,4	112	5,4	1496	72,37	58
X Hamburg	210	7,1	575	19,4	2136	72,2	38
XI Stettin	291	15,9	355	19,4	1162	63,6	20
XII Posen	176	12,5	138	9,8	1078	76,8	12

Eine erhebliche Einbuße an Produktionsfähigkeit ist mit der Einführung der neunstündigen Arbeitszeit nicht eingetreten, [1]) indem sich auch hier herausstellte, daß trotz verkürzter Arbeits-

[1]) Brentano: „Arbeitslohn und Arbeitszeit", Leipzig 1893, S. 28, sagt, daß dies in fast allen Gewerben der Fall sei, wo der moderne Arbeiter, der durch den Druck, den die fortschreitende Wirtschaftsentwickelung auf seine persönlichen Verhältnisse ausübt, aus dem Schlendrian des Herkommens in Bedürfnis und Leistungen herausgerissen, sich betätigt.

zeit die Arbeitsleistung im wesentlichen konstant blieb, da der Wert der letzten Arbeitsstunde für die Produktion gering ist.

Diese Erkenntnis dringt, wie die statistische Aufnahme zeigt, immer mehr durch, indem der Neunstundentag im Buchdruckgewerbe an Verbreitung stetig zunimmt.

Es ist ständige Abnahme der nicht tariflichen Arbeitszeit zu beobachten.

Um auch ein Bild davon zu geben, wie in den einzelnen Bezirken der Tarifgemeinschaft die tarifliche Arbeitszeit durchgeführt ist, zeigt Tabelle 22 eine Zusammenstellung, die die Verhältnisse, wie sie 1907 vorlagen, unter Berücksichtigung dieses Momentes wiedergibt.

Am günstigsten liegen die Verhältnisse in Berlin, welches mit nur 0,5 % über 9 Stunden arbeitet, dagegen mit 68,1 % kürzer als die tarifliche Arbeitszeit. Kreis 9 (Schlesien) weist dagegen die höchste Prozentzahl unter tariflicher Arbeitszeit Beschäftigter (19,4 %) auf. Im allgemeinen ist zu beobachten, daß die Verhältnisse in anderen deutschen Gebieten günstiger liegen, als in den Nordostgebieten.

Das Gesamtbild, das uns von der Durchführung der tariflichen Arbeitszeit gegeben wird, ist ein recht günstiges.

Dasselbe kann man auch von der Durchführung der tariflichen Lohnbestimmung sagen, der wir uns nun zuwenden.

Tabelle 23 zeigt uns den Stand der Verbreitung des tariflichen Zeitlohnes, des „Gewißgeldes“.

Die Durchführung des tariflichen Zeitlohnes.

Tab. No. 23.

Jahr	Zahl der Gehilfen, welche erhielten:					
	unter Minimum		Minimum		über Minimum	
	absol.	relat.	absol.	relat.	absol.	relat.
1885	2753	21,5	3504	27,3	6554	51,2
1894	5257	23,5	4954	22,0	12195	54,5
1900	1781	5,9	9017	29,9	19364	64,2
1903	2376	6,4	12187	33,2	22187	60,4
1906	866	2,2	12412	31,9	25636	65,9
1907	744	1,7	16303	38,0	25612	59,6

Sehr bezeichnend ist die hohe Zahl (5257) der unter Minimum Entlohnten aus dem Jahre 1894, also aus einer Zeit, wo die Tarifgemeinschaft nicht existierte. Die erhebliche Zunahme der nur zum Minimum Entlohnten um ca. 4000 1907 mag seinen Grund in der 10 %igen Lohnerhöhung haben, die am 1. Januar 1907 in Kraft trat, sodaß das erhöhte Minimum bei einer gegen früher größeren Gehilfenzahl zum festen Lohnsatz geworden ist, der langsam aufgebessert werden dürfte.

Im allgemeinen ist die Zahl der über Minimum Entlohnten doch recht erheblich. Es zeigt sich auch hier, daß tarifliche Lohnfestsetzungen durchaus nicht ohne weiteres den Tüchtigen durch die Verbesserung der Lage des Untüchtigen benachteiligen. Auch diese 59,6 % über Minimum Entlohnter sprechen dafür, daß die individuelle Bewertung der einzelnen Kraft trotz tariflicher Durchschnittsbestimmungen nicht beeinträchtigt wird.

Vor allem werden die Maschinenmeister, die nur bei tüchtigen Leistungen dem Prinzipal zu einer angemessenen Verzinsung des teuren Maschinenmaterials verhelfen, das ihrer Obhut, also auch ihrer Gewissenhaftigkeit, anvertraut ist, an den 59,6 % über Minimum beteiligt sein.

Wenden wir uns nun dem Stücklohn zu.

Die Durchführung des tariflichen Stücklohnes.

Tab. No. 24.

Jahr	Zahl der Gehilfen, welche erhielten: unter tarifl. Stücklohn		tarifl. Stücklohn	
	absol.	relat.	absol.	relat.
1885	479	8,0	5533	92,0
1894	627	11,4	4887	88,6
1900	584	7,8	7026	92,2
1903	307	5,1	5702	94,9
1906	100	1,7	5914	98,3
1907	70	0,8	5494	99,2

Ueber das Verhältnis des Akkordlohnes zum Zeitlohne im Buchdruckgewerbe ist schon an anderer Stelle gesprochen worden. Ein langsames Zurückgehen des Akkordlohnes ist unverkennbar. Im allgemeinen ist die Durchführung des tariflichen Akkordlohnes schneller vor sich gegangen als die des Zeitlohnes.

Es liegt das in der Eigenart des Akkordlohnes. Die Prozentzahl der heute noch zu tarifwidrigem Stücklohn arbeitenden Gehilfen (1,3 %) ist ganz verschwindend gering.

Die Durchführung des tariflichen Zeit- und Stücklohnes in den Kreisen der Tarifgemeinschaft (1907).

Bei den Setzern.

Tab. No. 25.

Kreise	Es erhielten von den Setzern: Stücklohn				Zeitlohn			
	tarifmäßig		nichttarifmäßig		tarifmäßig		nichttarifmäßig	
	absol.	relat.	absol.	relat.	absol.	relat.	absol.	relat.
I Hannover	322	97,6	8	2,4	2082	98,7	28	1,3
II Crefeld	531	98,3	9	1,7	4245	98,2	77	1,8
III Frankfurt a. M.	161	98,8	2	1,2	1963	96,3	76	3,7
IVa Stuttgart	402	99,3	3	0,7	2708	99,1	24	0,9
IVb Straßburg	80	94,1	5	5,9	719	96,1	29	3,9
V München	253	100,0	—	—	2364	98,5	37	1,5
VI Halle a. S.	420	98,6	6	1,4	2922	97,4	77	2,6
VII Leipzig	1110	99,2	9	0,8	3630	96,9	116	3,1
VIII Berlin	1642	99,8	3	0,2	4352	100,0	1	—
IX Breslau	181	98,4	3	1,6	1363	95,7	61	4,3
X Hamburg	96	96,0	4	4,0	2167	98,9	24	1,1
XI Stettin	134	92,4	11	7,6	1265	97,4	34	2,6
XII Posen	162	95,9	7	4,1	915	94,4	54	5,6

Zeigten uns die Tabellen 23, 24 das Vordringen der tariflichen Gesetzgebung von Jahr zu Jahr, sollen uns Tabellen 25

und 26 noch über den heutigen Stand der Durchführung der tariflichen Löhne genauer unterrichten. Sie berücksichtigen, wie Tabelle 25, die Kreiseinteilung und lassen somit erkennen, in welchen Gegenden noch verhältnismäßig viel tarifwidriges Hinterland vorhanden ist, wo also noch Aufgaben der Tarifgemeinschaft warten.

Es sind von 5564 im Stücklohn beschäftigten Setzern 98,7 % tarifmäßig, 1,3 % tarifwidrig entlohnt, 31 333 Setzer erhalten Zeitlohn, davon 98 % tarifmäßig, 2,2 % nichttarifmäßig.

Am günstigsten für Stücklohn ist Kreis 5 (Bayern) mit 100 % tariftreu, demnächst Kreis 8 (Berlin) mit 98,8 %; am niedrigsten steht Kreis 11 (Pommern und Brandenburg) mit 7,6 % nichttarifgemäß Entlohnten. Der Nordosten weist höhere nichttarifgemäße Prozentzahlen als die übrigen Gebiete der Tarifgemeinschaft auf.

Beim Zeitlohn steht Kreis 8 (Berlin) mit 100 % tariftreu an der Spitze, demnächst Kreis 4a (Elsaß-Lothringen) mit 99,1 %; am ungünstigsten liegen die Verhältnisse im Kreise 12 (Posen-Preußen), wo noch 5,6 % nichttarifmäßigen Zeitlohn erhalten.

Besonders günstig liegen die Lohnverhältnisse bei den Druckern, wie uns Tabelle 26 zeigt.

Danach gibt es in den Kreisen 1 (Hannover), 4a (Stuttgart), 8 (Berlin), 9 (Breslau), 11 (Stettin) überhaupt keine nichttarifmäßig entlohnten Drucker. Kreis 6 (Halle) steht mit 5,5 % nichttarifmäßig Entlohnten am weitaus ungünstigsten.

Die Resultate der Statistik von 1907 sind demnach:

Es haben 7,0 % mehr als 9 Stunden Arbeitszeit,
„ „ 73,4 % 9 „ „
„ „ 18,3 % weniger als 9 „ „ [1])

Es erhalten

	Zeitlohn	Stücklohn
unter Minimum	1,7 %	4,3 %
Minimum	38,0 %	98,7 %
über Minimum	59,6 %	—

Bei Betrachtung dieser Resultate darf nicht unerwähnt gelassen werden, daß diejenigen Firmen, deren Material nicht verwendet werden konnte und die überhaupt die Statistik ignorierten, ca. 3700 Firmen mit 6000 Gehilfen, die absoluten wie relativen

[1]) 1,3% sind ohne Angaben, ob tarifmäßige Arbeitszeit oder nicht.

Zahlen zu Ungunsten der Tarifgemeinschaft gedrückt haben würden, da es sich ja zumeist um solche Firmen handelt, die den Tarif nicht anerkannt haben, also vermutlich auch nicht nach Tarif arbeiten und löhnen.

Das vermag aber das günstige Urteil über die Güte der Leistungen der Tarifgemeinschaft auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitszeitregelung, wie es uns die Zahlen zeigten, nicht einzuschränken.

Die Durchführung des tariflichen Zeitlohnes in den Kreisen der Tarifgemeinschaft (1907). Bei den Druckern.

Tab. No. 26.

Kreise	Es erhielten von den Druckern: tarifm. Zeitlohn		nichttarifm. Zeitl.	
	absol.	relat.	absol.	relat.
I Hannover	756	—	—	—
II Crefeld	1603	99,1	15	0,9
III Frankfurt a. M.	684	98,3	12	1,7
IVa Stuttgart	1250	—	—	—
IVb Straßburg	231	98,7	3	1,3
V München	863	99,1	8	0,9
VI Halle a. S.	861	94,5	50	5,5
VII Leipzig	1894	99,8	3	0,2
VIII Berlin	1609	—	—	—
IX Breslau	459	—	—	—
X Hamburg	664	99,4	4	0,6
XI Stettin	255	—	—	—
XII Posen	384	95,9	11	4,1

b) Der tarifliche Lohn der Buchdrucker im Verhältnis zu den Löhnen anderer gelernter Arbeiter.

Daß die Organe der Tarifgemeinschaft fleißig daran gearbeitet haben, den tariflichen Lohn und die tarifliche Arbeitszeit in weitesten Kreisen des deutschen Buchdruckgewerbes durchzuführen, haben wir gezeigt.

Es bleibt nun noch übrig die Höhe des Lohnes, der im Buchdruckgewerbe solch' allgemeine Anerkennung gefunden hat, näher zu untersuchen.

Als Resultat des tariflichen Wirkens in den Jahren 1873 bis 1909 ist eine Lohnerhöhung um 28 %, sowie eine Verkürzung der Arbeitszeit um täglich $^1/_2$ Stunde anzusehen. Die Verkürzung der Arbeitszeit als Lohnzunahme umgerechnet, ergibt als Gesamtresultat eine Verbesserung der Lage des Buchdruckarbeiters um 37 % seit 1873, ungerechnet der Lokalzuschläge, die im günstigsten Falle eine weitere Erhöhung um 25 % ermöglicht haben.

Es fragt sich nun, ob diese Lohnzunahme der Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse entspricht.

Zum Vergleich wollen wir die Entwickelung der Löhne einiger anderer Berufsstände heranziehen, die dem Buchdruckerstand, was Güte des Ersatzes, Bildungsgang und technische Erfordernisse anbetrifft, nahestehen. Die Tabelle 27 nimmt den augenblicklichen (1908) Lohn mit 100 an. (Mit Ausnahme der Rubrik: Metallverarbeitung und Tischler, hier 1903 und 1906 gleich 100.)

Im allgemeinen ist die Lohnsteigerung bei den anderen Berufsklassen eine größere als bei den Buchdruckern. Die Nürnberger Maler und Tischler kommen im Jahre 1886 etwa den Buchdruckern nahe.

Die Buchdrucker dagegen zeigen eine größere Stetigkeit und Gleichmäßigkeit. Der hohe Buchdruckerlohn in Berlin und Hamburg, auch Nürnberg im Jahre 1886 trägt ferner dazu bei, daß seine Entwickelung bis heute nicht die Dimensionen angenommen hat, wie derselbe Vorgang bei anderen Gewerben. Ferner stellen die Buchdruckerlöhne nur den Mindestlohn, die Löhne der anderen dagegen den Durchschnittslohn dar. Wir haben aber an der Hand der statistischen Ergebnisse des Jahres 1907 gezeigt, daß der überwiegende Prozentsatz aller Buchdrucker über diesen Mindestlohn bezahlt wird. Dadurch gestaltet sich das Bild für die Buchdrucker günstiger.

Wenn die absoluten Ziffern zeigen, daß z. B. die Berliner Maler ihren Lohn in der Zeit von 1886 bis 1909 um 14,10 Mk.,

Die Entwickelung der Löhne einiger anderer Arbeiterkategorien[1]) im Vergleich mit der Entwickelung der Löhne im Buchdruckgewerbe.

Tab. No. 27.

Jahr	Relativer Wochenlohn (1908 = 100 gerechnet). Maler			Installateure			Steinmetzen			Möbeltischler			Metallverarbeitung			Buchdrucker		
	Berlin	Hamburg	Nürnberg	Berlin	Hamburg	Nürnberg	Berlin	Hamburg	Nürnberg	Berlin	Leipzig	Nürnberg	Berlin (Dreher)	München (Werkzeugmacher)	München (Dreher)	Berlin	Hamburg	Nürnberg
1886	60	72	74	64	56	67	66	65	62	46	64	78	62	—	—	79	79	78
1889	68	74	76	65	71	74	80	79	62	62	64	82	66	—	—	79	79	78
1896	73	74	83	68	71	74	81	79	71	74	73	89	90	76	87	82	82	82
1902	77	86	92	85	83	75	82	81	79	100	77	98	95	89	86	90	90	90
1905	85	92	94	85	86	90	92	87	89	100 (1903)	91	98	100 (1903)	95	94	90	90	90
1906	100	100	96	100	100	100	94	87	93	—	91	100	—	100	100	90	90	90
1907	100	100	98	100	100	100	100	94	100	—	100	100	—	—	—	100	100	100
1908	100	100	100	100	100	100	100	100	100	—	100	—	—	—	—	100	100	100
	Absoluter Wochenlohn (in Mark)																	
1886	21,—	25,20	20,40	22,50	21,—	19,20	27,—	29,70	23,40	17,40	18,—	18,—	21,—	20,28	26,28	24,60	24,60	22,55
1908	35,10	35,10	27,54	35,10	37,50	29,50	40,80	45,60	37,80	37,68 (1903)	28,08	23,22 (1907)	30,57 (1903)	30,24 (1906)	30,30 (1906)	31,25	31,25	28,75

[1]) Zusammengestellt aus R. Kuczynski: „Die Entwickelung der gewerblichen Löhne seit der Entwickelung des Deutschen Reiches", Berlin 1909.

die Berliner Möbeltischler um 20,48 Mk. erhöht haben, so geht daraus hervor, daß deren Löhne 1886 ganz unverhältnismäßig niedrigere waren als bei den Buchdruckern. Ihre Ausdehnungsmöglichkeit war deshalb eine größere.

Berücksichtigt man diese Punkte, so wird man zu dem Schluß kommen, daß die Entwickelung der Buchdruckerlöhne den Vorzug großer Gleichmäßigkeit und Ruhe hat gegenüber der oft stoßweise erfolgten Entwickelung der Löhne der anderen angeführten Berufsklassen.

Es hat das naturgemäß seinen Grund in der Art der Lohnregulierung. Die Tarifverhandlungen, die jedes Für und Wider sorgsam abwiegen, beugen jeder Uebereilung vor und setzen das fest, was als recht und billig anerkannt werden muß, ohne daß der Ausfall der Entscheidungen lediglich das Produkt des Stärkeren ist.

c) Der tarifliche Lohn der Buchdrucker im Verhältnis zu ihrer Lebenshaltung.

Doch ein endgültiges Urteil über die Leistungen der Tarifmeinschaft auf dem Gebiete der Lohnfestsetzung läßt sich nicht fällen, betrachtet man nur die absolute Steigerung des Lohnes.

Es sei darum untersucht, ob die tatsächlich gezahlten Löhne auch genügen, um den Buchdruckern eine Lebenshaltung zu ermöglichen, die ihrer sozialen Stellung entspricht. Man wird zu Resultaten kommen, wenn man Einblick erhalten kann in die Arbeiterbudgets.

Nun ist aber eine genaue Buchführung bei unseren Arbeiterklassen leider fast nirgends anzutreffen und daran scheitern denn auch oft gemachte Versuche. Der Buchdrucker macht darin keine Ausnahme. Es bestehen nun wohl Buchdruckerbudgets aus verschiedenen Zeiten, doch sind sie nur mit Vorsicht zu gebrauchen, weil ihnen mehr theoretischer Charakter eigen ist, eine sich auf die Praxis stützende Grundlage ihnen dagegen mangelt.

Schon 1857 unterstützten die Leipziger Gehilfen eine Lohnforderung durch die Anführung eines Haushaltsplanes, wodurch bewiesen werden sollte, daß eine Erhöhung des wöchentlichen Minimums der Buchdrucker von 4 auf 5 Taler einfach zur Lebenshaltung des Buchdruckers nötig wäre. Die Ausgaben betrugen dort 4 Taler 26 Groschen 5 Pfennig.

Ein weiteres Budget datiert aus dem Jahre 1886, und auch hier zeigt sich eine Differenz von gar 2,81 Mk. zwischen dem notwendigen und wirklich erzielten Lohn. Zu einem noch ungünstigeren Verhältnis gelangt dann der Buchdruckereifaktor Hort

in demselben Jahre, welcher als Kosten für den Unterhalt einer Setzerfamilie mit zwei Kindern bei billigen Lebensverhältnissen 32 Mk., bei teuren gar 45 Mk. wöchentlich als notwendig erachtete.

Es geht aus allen diesen Beweisstücken hervor, daß der tatsächlich erzielte und der zur Lebenshaltung notwendige Lohn nicht im Einklang miteinander stehen. Dieses ungünstige Ergebnis hat aber eine bedeutende Einschränkung notwendig, will man den tatsächlichen Verhältnissen näher kommen. Die Budgets sind derartig aufgestellt, daß die Zusammensetzung wichtigster Posten nicht zu erkennen ist, indem vor allem für die Beköstigung Pauschalsummen angenommen sind, die in keiner Weise detaillierte Erklärung erfahren und mehr oder weniger willkürlich zusammengerechnet zu sein scheinen. Ferner hatten alle diese Budgets einen bestimmten Zweck, nämlich darzulegen, daß eine Lohnerhöhung notwendig sei. Sie sind also von vornherein unter der Tendenz abgefaßt worden, daß bei den bestehenden Lohnverhältnissen ein Auskommen nicht möglich wäre.

Daß die Lohnverhältnisse der ersten Tarifperiode im allgemeinen nicht besonders günstig gewesen sind, wissen wir. Daß bei der nur geringen Befolgung der tariflichen Lohngesetze, die bei dem zweiten und dritten Budget als Grundlage genommen sind, in weiten Buchdruckerkreisen, wo nicht tarifliche Zustände herrschten, die Verhältnisse noch ungünstiger lagen, ist anzunehmen. Wenn auch ein größerer Teil älterer Arbeiter, entsprechend der später Tarifgesetz werdenden Alterslohnskala höhere Löhne als den tarifmäßigen Mindestlohn erzielten, so kann die immerhin verhältnismäßig geringe Anzahl — leider gibt es hierüber keine genauen Aufzeichnungen — doch nicht das im allgemeinen nicht gerade günstige Resultat sonderlich beeinflussen.

Jene erste Tarifperiode hat denn auch tatsächlich seit 1873 keine Lohnerhöhung aufzuweisen, was seinen Grund in der dauernd ungünstigen Konjunktur der siebziger und achtziger Jahre hat. Mußten unter diesen Verhältnissen alle Erwerbszweige leiden, so waren die Buchdrucker dieser Notwendigkeit auch nicht enthoben. Anders gestalteten sich die Lohnverhältnisse in der zweiten Tarifperiode, wo eine wesentliche Erhöhung der Lohnpositionen von Tarifrevision zu Tarifrevision zu verzeichnen ist.

Eine von Walter Abelsdorff[1]) aufgenommene Statistik, welche die sozialen Verhältnisse der Buchdrucker untersucht, liefert nun

[1]) W. Abelsdorff, „Beiträge zur Sozialstatistik der deutschen Buchdrucker," Tübingen 1900.

wertvolles Material für die Beantwortung der Frage: Entsprechen die heutigen Löhne der Buchdrucker den an sie gestellten Aufgaben?

Abelsdorff hat eine Anzahl Buchdruckerfamilien durch Vermittelung der Gauvorstände dazu veranlaßt, eine genaue Buchführung über eine Zeit von zwei Monaten zu halten, und hat dann die Resultate, die 15 Haushaltungen,[1]) die über das ganze Reich zerstreut lagen, gebracht haben, veröffentlicht.

Diese Haushaltungsbudgets haben den großen Vorzug, daß sie genau die einzelnen Ausgabeposten erkennen lassen und daß sie Anspruch erheben können, als wirkliche Dokumente aus der Praxis bewertet zu werden.

Das Resultat, das aus diesen Arbeiterbudgets gewonnen wurde, weicht nun von dem Resultat jener anderen Erhebungen aus der Zeit der ersten Tarifperiode bedeutend ab, legt vielmehr dar, daß die gezahlten Buchdruckerlöhne mit den an sie gestellten Aufgaben im großen und ganzen im Einklang stehen.

Von den 15 Haushaltungen, die eine Familie von 4 Köpfen umfassen, vermögen 8 von dem Einkommen des Mannes allein auszukommen, 7 unter Mithilfe der Frau, vor allem durch Zimmervermieten.[2]) Dabei sind die Lebensverhältnisse, unter denen die Leute leben, als für ihren Stand normal anzusehen. Dies läßt sich vor allem an dem Fleischkonsum erkennen, der jedoch nur bei 4 Haushaltungen nach Gewicht festgestellt werden konnte.

Wenn man 230 gr Fleisch incl. Fett und Knochen als für einen Arbeiter, der 9—10 Stunden Arbeit leistet, notwendige Nährstoffmenge annimmt,[3]) und für eine Frau etwa $^3/_4$ des Quantums des Mannes, also 172 gr, so würde für Mann und Frau eine Fleischmenge von 402 gr als tägliche Fleischnahrung anzusehen sein. Diesen Berechnungen entsprechen nun von den 4 Budgets drei, während eine vierte Haushaltung (Heidelberg) trotz 20- und 21 jähriger Töchter nur einen Gesamtverbrauch von 447,9 gr Fleisch pro Tag aufweist.

Darf man aus den Ergebnissen jener 4 Budgets einen Schluß ziehen, so wird man mit Abelsdorff in dem Urteil überein-

---

[1]) Die Resultate liegen vor aus Berlin, Hamburg, Leipzig, Breslau, Bromberg, München, Stuttgart, Karlsruhe, Heidelberg, Schwetzingen und Metz.

[2]) Nur drei Frauen trugen durch ihrer Hände Arbeit zum Haushalt bei. Schon Klimsch, „Adreßbuch der Buch- und Steindruckereien“ 1890, S. 73 stellte fest, daß nur 19,65% der Buchdruckerfrauen durch Arbeit in und außer dem Hause zum Unterhalt der Familie beitrugen.

[3]) Vergl. C. Voigt, zitiert von Abelsdorff, ebenda, S. 56.

stimmen, daß der Fleischkonsum bei den Buchdruckern nach kleinbürgerlichen Begriffen normal ist.

Eine Erhebung, welche von dem Gewerkschaftskartell Karlsruhe erhoben wurde, liefert ebenfalls interessante Beiträge. Es wird dort festgestellt, daß der wöchentliche Aufwand für den Haushalt von 131 Verheirateten bei 81 16 Mk. betrug. Sechs Verheiratete verbrauchten weniger, 32 mehr. Für Wohnungen bezahlten 117 Verheiratete 100—400 Mk., d. h. es stellten sich die Anforderungen an den Lohn im günstigsten Falle bei 16 Mk. Auslagen für den wöchentlichen Haushalt auf die Gesamtsumme von 17,92 Mk. (bei 10 Mk. Wohnungsgeld), im ungünstigsten Falle auf 23,70 Mk. (bei 40 Mk. Wohnungsgeld Mk. 7,70 pro Woche). Es würde also im ersten Falle bei der Annahme eines gezahlten tariflichen Minimumlohnes, der für Karlsruhe 1899 23,10 Mk. betrug, ein Ueberschuß von Mk. 5,18, im ungünstigsten Falle ein Fehlbetrag von 60 Pfennigen zu konstatieren sein. Es darf nun aber nicht unberücksichtigt bleiben, daß hier als Grundlage der Einnahme der Mindestlohn angenommen worden ist, während anzunehmen ist, daß der Verheiratete als älterer Arbeiter einen höheren Lohn als den Mindestsatz bezieht. Auf Grund seiner statistischen Erhebungen hat Abelsdorff festgestellt, daß das Durchschnittsalter, in dem der Buchdrucker heiratet, 27 Jahre ist. Bei solchem Alter, das übrigens durchaus den Verhältnissen des Mittelstandes entspricht, bezieht aber naturgemäß der Buchdrucker bei einigermaßen solider und tüchtiger Veranlagung einen höheren Lohn als die Mindestposition. War dies schon damals (1899) gebräuchlich, so wurde durch Einführung der tarifgesetzlichen Alterslohnskala im Jahre 1901 eine Progression der Lohnsätze angeordnet, die den Parallelismus zwischen Höhe des Einkommens und Höhe der Ausgaben im günstigsten Sinne beeinflußt.

Seit diesen statistischen Untersuchungen sind nun eine Reihe von Jahren vergangen, und wir können in diesen Jahren von 1900 bis 1909 eine dauernde Steigerung des Lohnes konstatieren, sodaß anzunehmen ist, daß die Resultate der damaligen Erhebungen auch auf die heutigen Verhältnisse zutreffend sind.

Versuchen wir aber noch auf einem anderen indirekten Wege uns ein Urteil darüber zu bilden, ob der Buchdrucker einen Lohn bezieht, der es ihm ermöglicht, eine seinen Bedürfnissen entsprechende Lebenshaltung zu führen.

Was wird aus den Kindern der Buchdrucker? Betrachten wir diese Frage, so werden wir zu dem Resultat kommen, daß die

allgemeine Lebenshaltung der Buchdrucker es zuwege bringt, daß ihre Kinder nicht bloß zu überwiegenden Teilen sich auf derselben sozialen Stufe halten können, sondern auch zum erheblichen Teil in höhere Schichten aufrücken.

Auch hier stützen wir uns auf das Ergebnis der Abelsdorffschen Untersuchung.

Er hat festgestellt, daß zwischen dem Beruf der Väter der Buchdrucker und den Kindern der Buchdrucker eine Verschiebung stattgefunden hat, wie sie untenstehende Zusammenstellung aufweist.[1])

Es ist daraus zu entnehmen, daß solche Berufe, die eine gewisse Anforderung an die Qualität des Menschen stellen, von den Kindern der Buchdrucker bevorzugt werden. Sie werden Handwerker, Subalternbeamte, Kaufleute, Kunsthandwerker und Techniker, vor allem — und das ist hier besonders wichtig — geht aus der Aufstellung hervor, daß der Prozentsatz derjenigen Kinder, welche sich heute dem polygraphischen Gewerbe zuwenden, ein beträchtlich höherer ist gegenüber der Anzahl Väter der Buchdrucker, welche diesem Gewerbe angehört haben. Um das vierfache hat er sich vermehrt, woraus zu entnehmen ist, daß heute der Beruf des Buchdruckers den Kindern und auch den Vätern reizvoller und aussichtsvoller erscheint als damals, daß also auch die Ansichten über Lohnverhältnisse und gesicherte Lebenshaltung in diesem Gewerbe sich beträchtlich im günstigen Sinne gewandelt haben.

---

[1]) Der Beruf der Kinder der heutigen Buchdrucker gegenübergestellt dem Beruf der Väter der heutigen Buchdrucker.

	Beruf der Väter der heutigen Buchdrucker	Beruf der Kinder der heutigen Buchdrucker
Handwerksgesellen	30,6 }	{ 24,94 %
Handwerksmeister	13,7 }	
Subalternbeamte	13,7	5,30 %
Kaufleute (Wirte, Händler)	7,3	17,18 %
Polygraphische Gewerbe	**6,8**	**24,94** %
Gelernte Arbeiter der Großindustrie	4,3	4,64 %
Landwirte	3,5	—
Kunsthandwerker	2,9	7,71 %
Techniker	2,7	7,93 %
Lehrer	1,4	5,59 %
Liberale Berufe	2,8	4,16 %
Tagelöhner	**9,0**	**2,09** %

Ganz eigenartig berührt die Tatsache, daß nur 2,09 % aller Buchdruckerkinder gegen 9 % der Buchdruckerväter Tagelöhner, also ungelernte Arbeiter, werden.

Aus der Tatsache, daß fast alle Buchdrucker bestrebt sind, ihre Kinder etwas Tüchtiges lernen zu lassen, geht hervor, daß sie auch in der Lage sein müssen, dies zu ermöglichen, d. h. ihre Erwerbsverhältnisse müssen derartige sein, daß sie nicht auf eine frühzeitige Beisteuerung der erwerbenden Kinder zur Haushaltung angewiesen sind.

B. Die Leistungen der Tarifgemeinschaft auf dem Gebiete des Lehrlingswesens.

---

1. Das Lehrlingswesen im Buchdruckgewerbe bis zum Eingreifen der Tarifgemeinschaft.

Das Buchdruckgewerbe basiert auch heutigen Tages noch, obgleich seine Betriebsformen zum Teil eine wesentliche Aenderung erfahren haben, auf handwerksmäßiger Technik. Der Nachwuchs der Buchdruckarbeiter erfordert eine dementsprechende Ausbildung. Von der Güte dieses Nachwuchses hängt das Ansehen des Gewerbes ab. Denn er ist der Träger der Zukunft des Gewerbes, der dieses nicht bloß auf derselben Höhe erhalten, sondern zu neuen höheren Leistungen veranlassen soll. Je besser das Lehrlingswesen organisiert ist, umso besser für das Buchdruckgewerbe.

Die Regelung des Lehrlingswesens ist zu allen Zeiten eine der Hauptaufgaben der Gewerbsangehörigen gewesen. Das Interesse an der Tüchtigkeit des Nachwuchses ist Unternehmern wie Arbeitern gemeinsam. Es hat sich vor allem bei der Ausbildung der Lehrlinge und der Bemessung ihrer Anzahl zu betätigen.

Eine tüchtige, sachgemäße Grundlage dem Lehrling zu verschaffen, liegt sowohl im Interesse der Unternehmer wie der Arbeiter. Ein mit angemessenen Kenntnissen ausgebildeter Lehrling wird dem Unternehmer eine brauchbare Arbeitskraft sein, dem Gehilfen ein Kollege, dessen er sich nicht zu schämen braucht.

Die Qualität des Lehrherrn wie des Lehrlings muß gleich gut sein.

Bei der komplizierten Technik des Buchdruckgewerbes ist es ausgeschlossen, daß ein Lehrling ohne genügende Anleitung etwas Tüchtiges zu leisten fähig wird; wo es an tüchtigen Lehrern fehlt, sind die Aussichten für einen Erfolg der Lehrzeit nicht verlockend.

Bestehen in dieser Hinsicht Mißstände, werden untüchtige Elemente im Gewerbe großgezogen, die diesem nur zur Last fallen. Sie vermehren die Zahl der Arbeitslosen und tragen somit an ihrem Teile dazu bei, ungesunde Verhältnisse im Gewerbe großzuziehen.

Nur bei angemessenem Verhältnis von Gehilfen und Lehrlingen kann einerseits der Lehrling eine ausreichende Ausbildung erreichen, die ihn zu einem in jedem Unternehmen brauchbaren Gehilfen macht, ist andererseits dem Gehilfen die Gewähr geboten, daß nicht eine Ueberproduktion an Arbeitskräften die allgemeinen Erwerbsverhältnisse der Gehilfen verschlechtert.

Diese Ausführungen mögen als ganz selbstverständlich klingen, und sind es ja auch — in der Theorie. Die Wirklichkeit hat ein anderes Gesicht. Es wird Aufgabe dieser Zeilen sein, zu zeigen, wie die Verhältnisse des Lehrlingswesens im Buchdruckgewerbe sich trotz mancher Versuche auch in früheren Zeiten erst in den letzten Dezennien durch energisches Eingreifen der Tarifgemeinschaft dem normalen Zustande genähert haben.

Bei Erörterung der Arbeits- und Lohnverhältnisse hatten wir zu zeigen versucht, wie die Verhältnisse des Postulates auf diesem Sondergebiete als befriedigend bezeichnet werden konnten. Auf dem Sondergebiete des Lehrlingswesens wird man dies nicht ohne weiteres zugeben können. Zwar waren auch hier im allgemeinen die Verhältnisse im Rahmen der Zunftverfassung geregelt, wir treffen aber nicht selten Zustände an, die wenig erfreulich anmuten, und zeigen, daß Klagen über minderwertige Ausbildung der Lehrlinge und übermäßiges Halten von Lehrlingen auch zu jenen Zeiten durchaus nicht unbekannt waren.

So wurde schon 1606 die Klage laut, „daß es auch das Ansehen haben wolle, man werde künftig wenig solche Setzer haben, die ein recht Tagwerk in allerlei Formaten und Schriften tuen und verrichten können.“ [1]) Seitens der Gehilfen wurde gegen diejenigen Buchdruckereien schon damals vorgegangen, welche eine unverhältnismäßig große Zahl von Lehrlingen züchteten.

Da die Besitzer solcher Druckereien nicht genügende Garantien für die gründliche Ausbildung der Lehrlinge bieten konnten, ist das Vorgehen verständlich. Hierbei vereinigten sich die Wünsche vieler Prinzipale und Gehilfen — freilich, indem jede Partei dabei auf *ihre* Kosten zu kommen suchte. „Jene (die Prinzipale) verlangten, daß niemand eine Druckerei leite,

[1]) Vergl. Zahn, „Die Geschichte der Organisationen“, S. 4.

der nicht selbst die Lehrjahre, wie sie, durchgemacht habe, diese (die Gehilfen) verlangten ein Minimum von Lehrlingen."[1]) Es gibt Beispiele für gemeinsames Vorgehen der Prinzipale und Gehilfen in jenen Tagen gegen die Lehrlingszüchter und Winkeldrucker.

1647 verglichen sich die Niedersachsen mit den Seestädten Hamburg, Lübeck, Rostock, denen drei Jahre später die Straßburger, Frankfurt a. Main, Mainz und Hanau beitraten, „daß keiner, der nicht die Buchdruckerkunst ordentlich gelernt und postuliert worden sei, eine Druckerei errichten solle; Gehilfen, die bei einem solchen Arbeit nehmen, sollen separiert und excludiert werden."[2]) Das gleiche Schicksal hatten solche Gehilfen zu erwarten, die in solchen Buchdruckereien ausgelernt hatten. Diese Verrufserklärung, so berichtet Faulmann, wirkte schlimmer als eine obrigkeitliche Acht und die wandernden Gehilfen verbreiteten solche Nachrichten schnell in ganz Deutschland; einer sagte es dem andern, und keine Obrigkeit konnte den schützen, der so verfehmt war.

Ein besonderes Dokument für die energische Art der Behandlung des Lehrlingswesens durch die Gehilfen bildet das Schreiben der Nürnberger Buchdruckergesellschaft nach Jena vom 26. Oktober 1715: „Im übrigen wäre zu wünschen, daß von jeder starken Gesellschaft auf die um sie in der Nähe herumsitzenden Buchdrucker wegen des vielen Jungenlernens, auch der so oft wunderlich gehaltenen Postulate, ein besseres und schärferes Aufsehen gehalten würde. Unseres Ortes vigilieren wir auf unsere benachbarten Buchdrucker wegen des vielen Jungenlernens sehr scharf und leidens nicht, daß einer mehr Jungen als Gesellen halte. Fördert mancher keine Gesellen, so lassen wir ihm auch keine Jungen zu. Wenn dies allerorten fleißig observiert würde, so müßte auch manche Winkeldruckerei unterwegs bleiben."[3])

Man erklärte also solche Druckereien in Boykott, ein Mittel, das wir später wieder antreffen werden. Dieses Nürnberger Schreiben ist aber auch insofern interessant, als es ein erneuter Beleg ist für jene frühe Einsicht der Buchdrucker, daß nicht die Besserung am Orte allein vonnöten sei, sondern daß die Interessengemeinschaft weit über den Ort hinausreiche und entlegenste Orte miteinander verbinde.

---

[1]) und [2]) Vergl. Faulmann, „Illustrierte Geschichte der Buchdruckerkunst", S. 394 und 395.

[3]) Vergl. Faulmann, S. 526.

Die Lehrzeit währte 5, 6 und 7 Jahre. Allgemein üblich waren häusliche Dienstleistungen, wie Feueranzünden und Unterhalten, Auskehren und Wassertragen. Zu diesen häuslichen Dienstleistungen gesellten sich noch jene, die der Lehrling seinem Anführgespan, d. i. dem Gesellen, der ihn anlernte, zu leisten hatte. Dieses Recht scheint dann öfter mißbraucht zu sein. So heißt es in der Leipziger Buchdrucker-Ordnung von 1606: „Die Gesellen sollen die Jungen auch nicht zur Unzeit wegschicken, wonach sie das, was sie an der Arbeit versäumt haben, Sonntags einbringen müssen.“ Sonntagsarbeit soll ohne besondere Notwendigkeit vermieden werden.

Nach vollendeter Lehrzeit kam die Lehrlingsprüfung. Hatte der Lehrling die Summe, die zu seiner Aufnahme in die Gesellenbruderschaft[1]) erforderlich war, an diese entrichtet, wurde er unter allerlei zeremoniellen Förmlichkeiten, an die sich entsprechende Festlichkeiten anschlossen, zum Gesellen gesprochen.

Waren die Lehrlingsverhältnisse zur Zeit des Zunftwesens auch nicht besonders glänzend geregelt, traten auch damals allerlei Schäden[2]) zutage, die einer gründlichen Abstellung wohl bedurften, so muß man andererseits doch zugeben, daß die Zunftverfassung im allgemeinen eher geeignet war, gesündere Lehrlingsverhältnisse herbeizuführen als die Zeiten der Gewerbefreiheit, die jene ablösten. In den Zeiten des Postulates bildeten die teils recht scharfen Zunftbestimmungen über die Zulassung von Lehrlingen — uneheliche Kinder waren vom Buchdruckgewerbe gänzlich ausgeschlossen — immerhin einen Damm gegen das Ueberfluten von jungen Arbeitskräften.

Im neunzehnten Jahrhundert wurde die Pforte der Druckerei jedem geöffnet; die Lehrzeit auf 5, 4, 3 Jahre zurückgeschraubt.[3]) Eine Beschränkung der Lehrlingszahl kannte man nicht.

Die Bedingungen für Aufnahme ins Gewerbe als Lehrling gingen über elementare Anforderungen nicht hinaus. Lesen,

---

[1]) In dieser Zwischenzeit hieß der Ausgelernte Kornut, „Hörnerträger“; diese Zeit wurde als die angesehen, in der der Lehrling seine Hörner ablaufen sollte.

[2]) So bestimmt z. B. die Leipziger Buchdruckerordnung von 1606: „Die Gesellen sollen die Lehrjungen nicht von der Kunst abreden oder verhetzen, auch nicht mit Schelten, Ungestüm und Schlägen die Jungen zwingen, davonzulaufen“. Die Frankfurter Buchdruckerordnung sagt: „Kein Geselle soll sich unterstehen, dem Drucker seine Jungen zu verführen und zu verhalsstarrigen, oder mit Instruktion zum Ungehorsam zu verleiten, bei Strafe von 2 Gulden“. Faulmann, S. 397.

[3]) Die Leipziger Innungsordnung vom Mai 1811 setzte die Lehrzeit auf 5 bis 6 Jahre fest.

Schreiben, Rechnen war auch schon damals für fleißige und einigermaßen begabte Kinder kein allzu schwieriges Ding.

Auch die Leipziger Innungsordnung vom Mai 1811 kennt nur wenig einschränkende Bestimmungen. Sie schließt die unehelich Geborenen vom Gewerbe aus und stellt an den Bauernsohn erhöhte Ansprüche.[1])

Die Folge des Fehlens wirksamer Schranken war ein großer Andrang im Gewerbe von jungen Kräften, die Lust hatten, sich der Buchdruckerkunst zu widmen. Und das war an sich erklärlich: die geistige Beschäftigung adelt den Arbeiter im Kreise seiner Genossen; dazu kommt aber noch eine andere verlockende Möglichkeit. Hat der Buchdrucker Fleiß, Geschick und Streben, so ist trotz der großen Kosten einer Druckerei für ihn — und das gilt auch noch heut — die Erringung der Selbständigkeit nicht ausgeschlossen.

Diesem Andrang widerstand das Gewerbe nicht, im Gegenteil, von vielen Prinzipalen wurde ihm gern nachgegeben, besonders von solchen, die billige Arbeitskräfte brauchten. Der Lehrling ist eine billige Arbeitskraft, weit billiger als der Gehilfe, und somit das geeignete Mittel für den Prinzipal, der auf jeden Fall konkurrieren will. Wenn man den Lehrling, anstatt ihn pflichtgemäß in allen Teilen des Gewerbes auszubilden, nur einen begrenzten Teil der Gewerbstechnik sich aneignen läßt, wird er in diesem Teil bald brauchbare Dienste leisten und selbst einen ausgelernten Gehilfen ersetzen.

Da es den Konsumenten außerdem oft weniger auf sorgfältige Arbeit — eine Drucksache ist in vielen Fällen nur eine Gelegenheitssache, die man rasch beiseite legt, wenn sie ihren Zweck erfüllt hat — als auf billige Preise ankommt, so schlägt ein solcher Prinzipal jede ehrliche Konkurrenz, und versündigt sich nicht bloß am Lehrling, den er ausnützt, ohne ihm eine sorgfältige Ausbildung zuteil werden zu lassen, sondern schadet auch durch seine Preisschleuderei jedem ehrlichen Konkurrenten und versündigt sich somit doppelt am Gewerbe.

Hatte der Lehrling dann seine fünf Jahre abgeleistet, wurde er entlassen und vergrößerte, als vielfach nur halb ausgebildeter Arbeiter, die Zahl der Arbeitslosen.

So wuchs ein Uebel aus dem anderen. Die übermäßige Ausbildung von Lehrlingen ermöglichte einerseits die Schleuderkonkurrenz und drückte andererseits, weil das Angebot an Arbeits-

[1]) 4 jährige Tätigkeit bei der sächsischen Landwirtschaft, darunter zwei Jahre bei seiner Gerichtsobrigkeit.

kräften bald erheblich zunahm, auch auf die Erwerbsverhältnisse der Gehilfen. So kam es, daß die Frage der Regelung des Lehrlingswesens, als im Interesse beider Parteien, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber stehend, eine der Hauptaufgaben des Programms der nationalen Buchdruckerbewegung der 48er Jahre ausmachte.[1])

Jene Reformbestrebungen verliefen bekanntlich resultatlos und für lange Jahre sollten die unerfreulichen Verhältnisse weiter bestehen.

Wie dem Buchdruckgewerbe erging es auch anderen Gewerben zu jener Zeit. Daran änderte auch nichts die liberale Gesetzgebung von 1869, die die Regelung des Lehrlingswesens doch noch im wesentlichen freier Vereinbarung überließ. Insbesondere gilt dies von dem Lehrvertrag. Und so blieb eigentlich alles beim alten: Die Lehrherren kümmerten sich nicht um die Lehrlinge, und diese sich nicht um den Vertrag, der oftmals gebrochen wurde. Im Verhältnis zur Masse wurde nur eine verschwindend geringe Anzahl Lehrlinge wirklich ausgebildet. „Es hatte das ganze Lehrlingswesen den Charakter eines Privatvertrages angenommen, der oft mit den gesamtgewerblichen Zwecken gar nicht mehr in Zusammenhange stand.“[2])

Das Buchdruckgewerbe emanzipierte sich am frühesten. Während andere Gewerbe von außen her Hilfe erhofften, und auch später teilweise erhielten, begann das Buchdruckgewerbe selbst die Regelung in die Hand zu nehmen.

Die frühzeitig gebildete Gehilfenorganisation (1867) wies immer wieder auf die Notwendigkeit einer Regelung der Lehrlingsverhältnisse hin und trug an ihrem Teile zu einer Gesundung bei.

Eines der interessantesten Dokumente der regen Tätigkeit des Verbandes in der Angelegenheit des Lehrlingswesens mag etwas eingehender gewürdigt werden.

In Ausführung der Beschlüsse des Buchdruckertages vom 14. April 1868 (Verbandstag) verfaßte der Präsident des Verbandes, Härtel, ein Flugblatt[3]) über die Lehrlingsfrage.

---

[1]) Die Zahl der Setzer- und Druckerlehrlinge wurde genau fixiert. Zur Durchführung dieser wie der anderen Reformbestimmungen auf dem Gebiete des Lohngebietes wurde bestimmt: „Sämtliche Gehilfen sollten am 1. August die Kondition derjenigen Prinzipale verlassen, welche sich den Mainzer Beschlüssen nicht fügen wollten“. Vergl. Rexhäuser „Geschichte des Verbandes“, 1900, S. 11.

[2]) Stieda, „Lehrlingswesen“ im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 5. Band, 2. Aufl., Jena 1900, S. 577.

[3]) Vergl. Rich. Härtel, „Zur Lehrlingsfrage“, Korrespondent v. 12. 3. 1869.

Wie ein roter Faden zieht sich durch die Härtelsche Schilderung die Klage über die mangelhafte Ausbildung der Lehrlinge. In erster Linie tragen daran die Prinzipale Schuld. Im Anfange der Lehrzeit verrichten die Lehrlinge die Arbeiten der Dienstboten — vor allem in kleineren Geschäften. Werden sie dann ihrer eigentlichen Bestimmung zugeführt, krankt die ganze techniche Erziehung an der einseitigen Ausbildung. „In Zeitungsdruckereien“ — so schreibt er —, „wo die Quantität des gelieferten Satzes den Maßstab für die Brauchbarkeit des beschäftigten Setzers abgibt, wird der Lehrling ohne weiteres diesen lebenden Maschinen beigefügt; in Akzidenzdruckereien wird er zu allerhand technischen Spielereien verwendet, und in Werkdruckereien findet er keine Gelegenheit, die beiden anderen Zweige kennen zu lernen.“

Als Beweis dafür, wie gering die Prinzipale die Produkte ihrer eigenen Erziehung einschätzen, führt dann Härtel die Tatsache an, daß die Lehrlinge meistens, gleich nachdem sie ausgelernt haben, entlassen werden, „weil man sie als Gehilfen nicht gebrauchen konnte, denn sie hatten nichts gelernt.“

Aber auch die Gehilfen werden von Härtel nicht geschont, auch ihnen wird vorgeworfen, die Lehrlinge auszunutzen, indem sie diese nach der 10- bis 11 stündigen Geschäftszeit für ein geringes Entgeld für sich arbeiten ließen. Das Zahlenverhältnis der Lehrlinge zu den Gehilfen hält Härtel für ganz anormal und gewerbeschädigend. Er schätzt dieses Verhältnis auf 4:9 (1:2,25).

Daß hier die Verhältnisse im schwärzesten Lichte gesehen wurden, ist bei den Absichten, die diese Tendenzschrift verfolgte, nicht verwunderlich. Wir würden aber dem gründlichen Kenner des Gewerbes unrecht tun, wollten wir lediglich von diesem Standpunkte aus an die Bewertung seiner Ansichten herantreten. Hinter Härtel stand eine langjährige Erfahrung, die Bürge ist für die Richtigkeit seiner Anschauungen. Dem von ihm aufgestellten Zahlenverhältnis 1:2,25 — es sollte die Ueberproduktion an Arbeitskräften beweisen — werden wir aber doch nur bedingte Richtigkeit zusprechen dürfen. Sechs Jahre später ergab sich auf Grund einwandfreien Materials ein wesentlich günstigeres Resultat.

Der Bedeutung der Frage des Lehrlingswesens entsprach nämlich die Gewerbezählung des Jahres 1875, indem sie eine Trennung der Gehilfen und Lehrlinge herbeiführte, und es jedem Gewerbe somit ermöglichte, sich über den zahlenmäßigen Stand der Lehrlingsfrage zu unterrichten.

Die Resultate, die sich aus dieser Statistik für das Buchdruckgewerbe ergeben, sind nun im allgemeinen durchaus nicht so

ungünstig, wie sie Härtel annimmt. Man kann aber nicht annehmen, daß der Einfluß der Organisationen und der 1873 gegründeten Tarifgemeinschaft schon damals einen solch bedeutenden Erfolg auf diesem Sondergebiet hätten erringen können. Das widerspricht doch zu sehr den traurigen Verhältnissen, in denen sich im allgemeinen die Tarifgemeinschaft damaliger Zeit befand.

Die uns interessierenden Resultate der Gewerbezählung sind nun diese: Es kamen auf 100 Betriebe in Deutschland neben 608,15 Gehilfen 156,4 Lehrlinge, in Preußen neben 614,5 Gehilfen 147,9 Lehrlinge und in Sachsen, dem Hauptdruckland, 256,8 Lehrlinge neben 898,7 Gehilfen.[1])

Also auf						Verhältnis wie
608,15	Gehilfen	in Deutschland	kamen	25,7 %	Lehrlinge,	1:3,9
614,5	„	„ Preußen	„	24,7 %	„	1:4,1
898,7	„	„ Sachsen	„	28,4 %	„	1:3,5.

Es veranstaltete im Jahre 1882 der Verband zum ersten Male eine Statistik, die 2280 Firmen (von 3547) umfaßte. Sie läßt gleichfalls einen Einblick in die Lehrlingsverhältnisse zu. Darnach kamen auf 15 827 Gehilfen 6690 Lehrlinge, gleich 42,2 %, im Verhältnis 1:2,8.

Eine von derselben Seite 1885 aufgenommene Statistik zählt neben 16 845 Gehilfen 6699 Lehrlinge gleich 39,2 %, (Verhältnis 1:2,5).

Während Härtel das Verhältnis auf 1:2,25 annimmt, gelangt die Gewerbestatistik zu dem Verhältnis 1:3,9. Einige Jahre später nähern sich dann die Resultate wieder den Härtelschen Annahmen.

Wie ist es aber möglich, daß in den sieben Jahren der Zählung von 1875 und der von 1882 eine solche Verschiebung zu Ungunsten des Verhältnisses eingetreten ist?

Es muß berücksichtigt werden, daß sowohl die Zählungen von 1875 wie die von 1882 und 1885 einer gewissen Einschränkung bedürfen.

Das Resultat von 1875 ist insofern günstiger als die tatsächlichen Verhältnisse, weil die Zählung die gesamten polygraphischen Betriebe umfaßt, und es ist kein Zweifel, daß die Arbeiter einiger graphischer Nebenzweige, die an und für sich weniger Lehrlinge halten, das Resultat zugunsten des Verhältnisses verschoben haben. Andererseits muß darauf hingewiesen werden, daß die statistischen Aufnahmen von 1882 und 1885

[1]) Vergl. A. Gerstenberg, „Die moderne Entwickelung des Deutschen Buchdruckgewerbes", Halle a. S., 1891, S. 28.

auf einer einseitigen Erhebung des Verbandes beruhen, die Richtigkeit der Angaben durch eine gleichzeitige Befragung der Prinzipale nicht geprüft wurde. Somit haben diese Resultate auf absolute Verläßlichkeit keinen Anspruch, zumal es im Interesse des Verbandes lag, die Verhältnisse so darzustellen, daß ein energischer Wandel sich erforderlich machte.

Dies erklärt aber noch nicht völlig die Ursache des recht bedeutenden Unterschiedes, und diese Hauptursache ist denn auch in einer tatsächlichen Verschlechterung der Lehrlingsverhältnisse zu suchen.

Die anfangs hoch gespannten Erwartungen, die man auf die Leistungen der ersten Tarifgemeinschaft setzte, waren nicht erfüllt. Die Enttäuschung darüber zeigte sich in allgemeiner Gleichgültigkeit, die den Dingen freien Lauf ließ. Daß sieben bis acht Jahre aber genügen können, um eine gründliche Veränderung herbeizuführen, steht außer allem Zweifel. So wird man den Umschwung des zahlenmäßigen Verhältnisses zwischen Gehilfen und Lehrlingen nach der ungünstigen Seite dem Versagen der Tarifgemeinschaft zurechnen dürfen.

Die erwähnten statistischen Erhebungen und ihre Resultate sind für das Gewerbe in ihren Folgen von besonderer Bedeutung geworden.

---

2. Die Tarifgemeinschaft und das Lehrlingswesen.

a) Die Lehrlingsskala und ihre Durchführung.

Die ungünstigen Resultate von 1882 und 1885 rüttelten die Gehilfen aus der tariflichen Lethargie, in die sie durch die tariflichen Reduktionen von 1876 und 1878 und durch die gleichgültige Haltung der Prinzipale gefallen waren. Der nun einsetzenden energischen Agitation [1]) für eine gründliche Regelung des Lehrlingswesens verdankt das Buchdruckgewerbe die sogenannte Lehrlingsskala, die positive Leistung der Tarifrevision des Jahres 1886.

Sie bringt die Anzahl der Lehrlinge zu der Anzahl der Gehilfen in ein bestimmtes zahlenmäßiges Verhältnis, das sowohl dem

[1]) Es wurden vor allem bei dieser Agitation die teils recht mangelhaften Leistungen der Gehilfen als eine Folge des übermäßigen Lehrlinghaltens hingestellt, eine Tatsache, die auch die Gehilfen schmerzte. So klagt der Korrespondent, Jahrg. 1886, Nr. 59, „Die massenhaft unfähigen Elemente bringen den Buchdruckerstand in Mißkredit“.

Bedarf an Nachwuchs als auch der Güte dieses Nachwuchses gerecht werden will.

Der § 37 des Tarifes von 1886 bestimmt: Es dürfen gehalten werden:

Tab. No. 28.

Setzerlehrlinge: Gehilfen	Lehrlinge	Druckerlehrlinge: Gehilfen	Lehrlinge
bis zu 3	1	bis zu 2	1
4—7	2	3—5	2
8—12	3	6—9	3
13—18	4	10—14	4
19—24	5	15—20	5
25—30	6	21—26	6

Auf je weitere 8 Setzer 1 Lehrling mehr, auf je weitere 6 Drucker 1 Lehrling mehr.

Welches war nun die Verhältniszahl, die die Buchdrucker der 86er Jahre als angemessen ansahen? Denken wir uns alle Buchdruckereien in 9 Klassen nach der Tarifskala zerlegt, suchen wir für jede dieser Klassen die Durchschnittsgehilfenziffer und stellen dieser die erlaubte Lehrlingszahl gegenüber, so ergibt sich folgendes:

Tab. No. 29.

Klasse	Gehilfen	Setzer: durchschn. Gehilfen	Lehrlinge	Verhältnis
I	1—3	2	1	1 : 2
II	4—7	5,5	2	1 : 2,75
III	8—12	10	3	1 : 3,33
IV	13—18	15,5	4	1 : 3,92
V	19—24	21,5	5	1 : 4,30
VI	25—30	27,5	6	1 : 4,58
VII	31—38	34,5	7	1 : 4,92
VIII	39—46	42,5	8	1 : 5,31
IX	47—54	50,5	9	1 : 5,61
		209,5	45	1 : 4,65

Tab. No. 30.

Klasse	Gehilfen	Drucker: durchschn. Gehilfen	Lehrlinge	Verhältnis
I	1—2	1,5	1	1 : 1,5
II	3—5	4,0	2	1 : 2
III	6—9	7,5	3	1 : 2,5
IV	10—14	12,0	4	1 : 3
V	15—20	17,5	5	1 : 3,5
VI	21—26	23,5	6	1 : 3,91
VII	27—32	29,5	7	1 : 4,21
VIII	33—38	35,5	8	1 : 4,43
IX	39—44	41,5	9	1 : 4,61
		172,5	45	1 : 3,83

Der Tarif setzt also ein Verhältnis der Lehrlinge bei den Setzern von 1:4,65, bei den Druckern von 1:3,83, im ganzen von 1:4,74, als normal fest. Er gestattet zugleich den Kleinbetrieben mehr als doppelt soviel Lehrlinge im Verhältnis zur Gehilfenzahl zu halten, als den Großbetrieben.

Während in solchen Druckereien, die bis 2 Setzer beschäftigen, das Verhältnis von 1:2 bezw. 1:1,5 ist, beträgt es bei einer Gehilfenzahl von 20 schon 4,30 resp. 3,50 und verschiebt sich zugunsten der Gehilfen bei Zunahme ihrer Zahl.

Die Druckerskala sieht eine geringere Progression der Gehilfenzahl vor. Die im Steigen begriffene Verwendung von Buchdruckmaschinen verschiedenster Art erfordert einen zahlreicheren Ersatz. Auch ist es für den Druckerlehrling von Vorteil, wenn ihm verhältnismäßig zeitig Gelegenheit gegeben wird, das Verantwortlichkeitsgefühl auszubilden, das bei ihm in hohem Maße vorhanden sein muß. Seiner Zuverlässigkeit vertraut später der Prinzipal das teure Maschinenmaterial an, das bei kleiner Unaufmerksamkeit schon Schaden erleiden kann. Das frühzeitige Entheben einer Bevormundung ist aus erzieherischen Gründen für den Druckerlehrling empfehlenswert; dies Moment hat in der Druckerskala Berücksichtigung erhalten.

An die Durchführung der Lehrlingsskala knüpften sich die größten Hoffnungen. War ja nun die Möglichkeit gegeben, bei

ehrlichem Wollen auf beiden Seiten gegen die Lehrlingszucht und ihre beiden Verwandten, die Schleuderkonkurrenz und die Arbeitslosigkeit, energisch Front zu machen. Die Skala sollte den normalen Zufluß an Arbeitskräften bewirken. Innerhalb von drei Jahren sollte sie durchgeführt sein; in dieser Frist hatten die Buchdruckereien die vorhandene Ueberzahl auszugleichen. Diese Verpflichtung konnte aber nur von den tariftreuen Firmen verlangt werden, die damals (1886) noch in starker Minderzahl waren (1000 von 4000).

So war zunächst die Einführung der Skala auf die tariftreuen Firmen beschränkt. Aber auch außerhalb der Tarifgemeinschaft zeigten sich von einsichtiger Seite Bestrebungen, die Zahl der Lehrlinge zu der Zahl der Gehilfen in ein angemesseneres Verhältnis zu bringen. Gelegentlich der Tarifbewegung von 1891 [1]) konnte daher von den Gehilfenvertretern konstatiert werden, daß die Lehrlingsskala sich zugunsten der Beschlüsse von 1886 verschoben habe.

Leider sollte der bald darauf einsetzende Streik neben den anderen tariflichen Errungenschaften auch die auf dem Gebiete des Lehrlingswesens vernichten. Denn die Resultate einer im Jahre 1894 aufgenommenen Statistik zeigen ein ungünstigeres Resultat als die Erhebungen von 1886. Auf ca. 30 000 Gehilfen kamen rund 12 772 Lehrlinge. Diese Zahl verschiebt sich noch stark zu ungunsten der guten Sache, da in der Statistik nicht aufgenommen worden sind jene große Anzahl kleiner und kleinster Firmen, die, allen tariflichen Bestrebungen feind, in besonders hohem Maße Lehrlinge halten. So wird in der Statistik angenommen, daß im Gewerbe auf ca. 35 000 Gehilfen ca. 18 000 Lehrlinge (1 : 1,9) kommen.

Diese ungünstigen Ergebnisse, die in der tariflosen Zeit der Jahre 1893 bis 1896 ihren Grund haben, redeten zugunsten einer Tarifgemeinschaft erfolgreicher als alle schönen Worte. Es war der Beweis erbracht, daß ohne Tarifgemeinschaft eine Regelung des Lehrlingswesens nicht durchzuführen sei. Ein ungeregeltes Lehrlingswesen war aber die Quelle aller Uebel im Gewerbe.

In dieser Erkenntnis wurde bei der Wiedererrichtung der Tarifgemeinschaft 1896 die Lehrlingsskala wieder zum tariflichen

---

[1]) Eine von Klimsch aufgenommene Statistik (1890) zählt neben 26752 Setzern 8309 Setzerlehrlinge, neben 6624 Maschinenmeistern 2039 Druckerlehrlinge. Es kommt hiernach 1 Setzerlehrling auf 3,21 Setzer, 1 Druckerlehrling auf 3,24 Drucker, m ganzen auf 1 Lehrling 3,54 Gehilfen. Das Resultat nähert sich also dem von der Skala geforderten Verhältnis 1 : 4,74.

Gesetz erhoben. Und zwar wurde sie ohne Aenderung angenommen, ein Beweis, daß man an dem Verhältnis 1:4,74 dauernd festhalten wollte.

Im Interesse der kleineren Firmen wurde dagegen folgende Zusatzbestimmung getroffen: Bei der ersten Staffel (1 Lehrling) der Skala kann in den letzten zwei Jahren der Lehrzeit des einen Lehrlings ein zweiter Lehrling gehalten werden. Auch ist Prinzipalen, die nur drei oder weniger Setzer oder zwei oder weniger Maschinenmeister haben, gestattet, entweder einen Setzer- und einen Drucker-, oder zwei Setzer- oder zwei Druckerlehrlinge zu halten.

Ueber den praktischen Wert der wieder durch Tarifgesetz eingeführten Lehrlingsbestimmungen kann kein Zweifel bestehen. Leider fehlt es in den ersten Jahren an statistischen Aufnahmen, aus denen wir die Wirkung der Skala in der zweiten Periode der Tarifgemeinschaft ersehen können. Eine Umfrage in den Jahren 1897 und 1898 beschränkt sich auf die tariftreuen Firmen (1600 resp. 2000), sodaß über die allgemeine Lehrlingsziffer im ganzen Gewerbe zu damaliger Zeit kein richtiges Bild zu gewinnen ist.

Erst 1900 wurde eine neue Statistik, die sowohl tariftreue wie nichttariftreue Firmen berücksichtigt, aufgenommen. Sie stellte fest, daß jenes überaus ungünstige Verhältnis von 1894 zugunsten der Skala sich verändert habe, auf 10171 Lehrlinge kamen 38682 Gehilfen (1:3,8). Dieses Gesamtergebnis war befriedigend. Die Progression, die die Lehrlingszahl mit wachsender Gehilfenzahl herabdrückt, hat das Resultat, da sich in der Statistik wohl alle großen, aber nur ein Bruchteil der kleineren Druckereien befinden, nach der günstigen Seite beeinflußt. Wo es an großen Firmen mangelt, verschieben sich natürlich die Verhältnisse bedeutend. So ergibt sich aus einer statistischen Aufnahme der Lehrlinge in Anhalt aus demselben Jahre, daß auf 275 Gehilfen 126 Lehrlinge kommen. Von den gezählten 39 Firmen beschäftigten 6 Betriebe 165 Gehilfen und 34 Lehrlinge (1:5), während die übrigen 33 Betriebe bei 110 Gehilfen 92 Lehrlinge beschäftigten (1:1,2), darunter 3 Firmen neben 5 Gehilfen 6 Lehrlinge, 8 Gehilfen 7 Lehrlinge, 7 Gehilfen 12 Lehrlinge.[1]) Diese Anhalter Verhältnisse sind aber ein Schulbeispiel für die Zustände in der Provinz überhaupt. Eine Durchführung der Lehrlingsskala in diesen Gebieten läßt noch viele Wünsche unbefriedigt.

Den Auswüchsen des Lehrlingswesens suchte man seitens der Tarifgemeinschaft auch durch Vorstellungen bei Behörden und

[1]) Vergl. Zeitschrift, Jahrg. 21, S. 117.

Handwerkskammern zu begegnen. Aber nur mit vereinzeltem Erfolg. So klagte die Zeitschrift:[1] „Der § 128 der Gewerbeordnung, der gegen ein Mißverhältnis von Lehrlingen und Gehilfen den wirksamsten Schutz bieten könnte, ist so sehr der verschiedensten Auslegung unterworfen, daß erst in den jüngsten Tagen (1904) eine Handwerkskammer bei zwei Gehilfen und 7 Lehrlingen ein solches Mißverhältnis nicht erblicken konnte.“

Um solchen Vorkommnissen abzuhelfen, wandte sich das Tarifamt auf Beschluß des Tarifausschusses wiederholt an den Bundesrat mit der Bitte um Gesetzwerdung der Lehrlingsskala. Die Eingaben waren erfolglos und so sahen sich die Buchdrucker wieder erneut auf den Weg angewiesen, der ihnen schon auf anderen Gebieten manch schönen Erfolg gebracht: auf den Weg der Selbsthilfe.

Um zunächst feststellen zu können, wo der Fehler an seiner Wurzel zu fassen sei, wurde das Hilfsmittel der Statistik weiter ausgebaut, indem man mehr wie bisher in die Verhältnisse der nichttariftreuen Firmen einzudringen suchte. Statistische Erhebungen folgten nun in rascher Reihenfolge. Stellen wir deren Ergebnisse den Resultaten der früheren Erhebungen gegenüber, so ergibt sich folgendes Bild von der Bewegung der Lehrlingszahlen.

Die Bewegung der Lehrlingszahlen.

Tab. No. 31.

Jahr	Zahl der			Es kommen Lehrlinge auf			Ueberschreitung der Skala mit Lehrlingen
	Setzerlehrlinge	Druckerlehrlinge	im ganzen	100 Setzer	100 Drucker	100 Gehilfen	
1894	10253	2519	12 772	41,6	51,2	46,5	4696
1900	7489	2682	10 171	23,6	39,0	26,3	974
1903	8442	3223	11 705	23,5	40,3	26,5	1129
1906	8914	3267	12 181	21,5	32,7	23,5	1316
1907	9119	3657	12 776	20,8	34,1[2]	23,4	1598

[1]) Vergl. Zeitschrift, Jahrg. 16, S. 118.

[2]) Die ungünstige Prozentzahl der Druckerlehrlinge hat mit darin ihren Grund, daß die Schweizerdegen 1907 nur zur Hälfte zu den Druckergehilfen gezählt wurden, die andere Hälfte den Setzern zugute kam.

Die Zusammenstellung zeigt ein fortdauerndes Anwachsen des Einflusses des Tarifgesetzes. Diese Tatsache wird noch augenfälliger, wenn man berücksichtigt, daß immer mehr tarifliches Hinterland, das mit seinen Zuständen die Ergebnisse nur drücken kann, Aufnahme in die Statistik erhält.

Besondere Beachtung verdient die letzte Rubrik, in der die Zahl der Lehrlinge festgestellt, um die die Skala überstiegen wird. Leider ist nicht ersichtlich, ob die Betriebe, die die Skala überschreiten, im eigenen Lager oder außerhalb desselben zu suchen sind. Nur für 1903 bestehen detaillierte Angaben dafür, und es ist daraus erkenntlich, daß 237 tariftreue Firmen 422 Lehrlinge, 288 nicht tariftreue Firmen 707 Lehrlinge über die Skala hielten.

Daß trotz der Verpflichtung zur Innehaltung der tariflichen Bestimmungen noch 237 tariftreue Firmen im Jahre 1903 die Skala überschritten, läßt sich daraus erklären, daß mit der fortschreitenden Erweiterung des Tarifkreises auch nach und nach diejenigen Firmen in diesen hineingezogen werden, die in tariflicher Beziehung bisher weit zurückstanden. Mit ihrem Anschluß an die Tarifgemeinschaft können sie aber natürlich nicht die überzähligen Lehrlinge entlassen, sondern beanspruchen dieselbe Uebergangszeit von drei Jahren, die bei Einführung der Skala 1886 festgesetzt wurde. Die Ueberschreitungen der Lehrlingsskala durch diese Firmen beeinflussen das Gesamtresultat deshalb nicht, weil eine große Anzahl Firmen — vor allem die Großbetriebe — weniger Lehrlinge, als die Skala erlaubt, halten.

Die amtliche Berufszählung von 1907 führt im Buchdruckgewerbe 78 053 Gehilfen und Lehrlinge auf. Da hiervon 65 000 als Gehilfen gelten können, würden 1907: 13 053 Lehrlinge [1]) vorhanden gewesen sein.

Es stehen also rund 65 000 Gehilfen 13 000 Lehrlinge gegenüber. Das Verhältnis ist demnach: auf 5 Gehilfen kommt 1 Lehrling. Die Skala fordert das Verhältnis 1:4,74. Die Lehrlingsskala kann somit *heute* im Prinzip als durchgeführt gelten.

b) Der heutige Zustand.

Die Lehrlingsskala von 1886 steht auch heute noch in unveränderter Form im Mittelpunkt der Regelung des Lehrlingswesens. Sie hat sich bewährt, wie wir an der Hand der Zahlen im vergangenen Kapitel nachzuweisen versuchten, und es besteht keine

[1]) Die Statistik des Tarifamtes von 1907 zählt 12 776 Lehrlinge.

Notwendigkeit, eine Aenderung in dem Verhältnis von Gehilfen und Lehrlingen eintreten zu lassen.

Dem wurde auch auf der Tarifrevision des Jahres 1906 Rechnung getragen, indem die Wünsche der Gehilfenvertreter, die eine Aenderung der Lehrlingsskala beantragt hatten, abgelehnt wurden mit der Begründung, daß die Zahl der Arbeitslosen dazu nicht zwinge. Desgleichen entsprach man nicht den Wünschen der Gehilfen, die Druckerskala der Setzerskala gleichzustellen, wodurch eine wesentliche Verringerung des Druckernachwuchses eingetreten wäre. Mit Recht wurde bei der Ablehnung auch dieser Forderung angeführt, daß bei den augenblicklichen Verhältnissen die Nachfrage nach brauchbaren Druckern nicht erfüllt werden könne. Demgemäß liegt es im Interesse des Gewerbes, gerade hier für tüchtigen, der Nachfrage auch zahlenmäßig angepasstem Nachwuchs Sorge zu tragen.

Auch andere Punkte des Lehrlingswesens, soweit sich eine Ergänzung der staatlichen Gesetzgebung aus gewerblichem Interesse ergab, sind tariflich geregelt worden.

Wir wollen diese Bestimmungen nun in der Reihenfolge betrachten, wie sie heute beim Werdegang des Lehrlings in Erscheinung treten.

Um nur solche Elemente in das Buchdruckgewerbe aufzunehmen, die den Anforderungen des Gewerbes entsprechen, wurde durch tarifliche Gesetzgebung[1]) die Aufnahme von Lehrlingen besonders geregelt.

Die Aufnahme des Buchdrucklehrlings wird abhängig gemacht von einer vorhergegangenen Prüfung des Lehrlings in bezug auf seine geistige und körperliche Befähigung. Als Maßstab für die geistige Befähigung sind die Schulzeugnisse der letzten drei Schuljahre heranzuziehen. Wer nicht mindestens ein Jahr die höchste Klasse der Volksschule mit Erfolg besucht hat, in Deutsch, Rechtschreiben, Lesen und Rechnen während der letzten drei Schuljahre mangelhafte Zeugnisse hat, ist von der Aufnahme in das Gewerbe auszuschließen. Es wird hiermit beabsichtigt, dem jungen Arbeiter bei mangelhaften Vorkenntnissen in seinem späteren Berufsleben Enttäuschungen zu ersparen.

Von gleich hoher Bedeutung ist der Nachweis körperlicher Geeignetheit. Der Beruf des Buchdruckers ist ein relativ un-

---

[1]) Auf Grund eines Beschlusses des Tarifausschusses, veröffentlicht in der Zeitschrift, Jahrg. 18, Nr. 28.

gesunder.[1]) Das lange, teilweise gebückte Stehen am Setzkasten hat besonders auf die Brustorgane einen ungünstigen Einfluß. Hinzu kommt die leichte Möglichkeit einer Bleivergiftung. Denn der Setzer muß 9 Stunden lang täglich den in der Luft verteilten feinen Bleistaub einatmen. Die Berufskrankheit ist die Schwindsucht. Augenerkrankungen sind häufig.[2]) Viele schwächliche, auch verkrüppelte Menschen, die in anderen Berufen nicht tätig sein können, finden im Setzerberufe Unterkommen, wo es weniger auf Kraftleistungen als auf Aufmerksamkeit und Geschicklichkeit ankommt. Dadurch werden die Gesundheitsverhältnisse der Setzer mit in ungünstiger Weise beeinflußt.

Wesentlich günstiger liegen die Verhältnisse der Drucker. Hier ist mehr Gelegenheit gegeben, sich körperlich auszuarbeiten. Dafür sind Unfälle häufiger.

Bei diesen schlechten Gesundheitsverhältnissen ist es freudig zu begrüßen, daß Bestimmungen getroffen sind, die nur solche Jungen das Gewerbe erlernen lassen, deren körperliche Konstitution sie dazu befähigt. Es wird also als zweites Erfordernis für die Aufnahmefähigkeit die für den Beruf geeignete körperliche Beschaffenheit angesehen. Vor allem ist bei der Aufnahme zu berücksichtigen, daß nicht schwächlich entwickelte, leicht für Lungen- und chronische Magenleiden empfängliche oder aus mit solchen Leiden behafteten Familien stammende Knaben Eingang im Gewerbe finden.

Diese Bestimmungen erhalten noch einen ganz besonderen Wert dadurch, daß den Gehilfen das Recht zuerkannt worden ist,[3]) bei Nichtberücksichtigung jener tariflichen Bestimmungen seitens des Prinzipals die Innehaltung derselben durch Anrufung der Schiedsgerichte zu erzwingen. Dadurch gewinnt einerseits der

---

[1]) Vergl. Georg Heimann, „Berufskrankheiten der Buchdrucker" in Conrads Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik, III. Folge, Bd. X, Heft 1; derselbe sagt, daß der Beruf zu den gesundheitsschädlichsten gehört. So bleibt z. B. das Durchschnittsalter der Berliner Drucker erheblich hinter dem Durchschnittsalter der übrigen männlichen Bevölkerung der gleichen Altersklassen zurück. In Berlin betrug die Sterblichkeit der Buchdrucker 1,4 %, der Schneider 0,75 %; vergl. Korrespondent, Sept. 1868.

[2]) Dr. Cohn stellte 1868 in Breslau fest, daß von 132 Setzern nur 51 normale Augen hatten. Von den 81 kranken konnten vor ihrer Lehrzeit 51 vorzüglich sehen.

[3]) Es wurde 1908, so berichtet die Zeitschrift (Jahrg. 20, S. 990) gegen Einstellung von Lehrlingen Beschwerde erhoben, die mit verkrüppelten Händen,(!) hoher Kurzsichtigkeit zum Setzerberuf ausersehen waren, ganz abgesehen von denjenigen Knaben, die schon beim Verlassen der Schule brustkrank waren.

Gehilfe einen indirekten Einfluß auf die Qualität des Nachwuchses seines Standes, andererseits ist dadurch die Befolgung dieser Bestimmungen seitens der Prinzipale wesentlich sichergestellt.

Diese neuen Anordnungen zeigten bald eine erfreuliche Wirkung. Bisher war es nur in einigen großen Städten üblich gewesen, daß Prinzipale die Lehrlinge vor ihrer Aufnahme entsprechend untersuchen und prüfen ließen. Die Beschlüsse des Tarifausschusses haben darin Wandel geschaffen. Sie sind eine Wohltat für die betreffenden Knaben, da es ihnen erspart bleibt, bei Untauglichkeit, die ihre Keime schon im frühen Alter hat, sich um die Früchte ihrer Lehrzeit betrogen zu sehen.

Die Arbeitszeit der Lehrlinge hat einer tariflichen Regelung nicht bedurft, da hier die staatliche Gesetzgebung in ausreichender Weise vorgesorgt hat.

In der Regel stimmt die Arbeitszeit mit der der Gehilfen überein. Für Aufräumen nach beendeter Tagesarbeit tritt dann teilweise ein Aufschlag hinzu. Hierüber gibt uns folgende Zusammenstellung Aufschluß.

Die längere Arbeitszeit der Lehrlinge (1907).

Tab. No. 32.

Täglich länger als die Gehilfen beschäftigt sind Lehrlinge um Stunden:									
1/4	1/2	3/4	1	1 1/4	1 1/2	1 3/4	2	2 1/4	2 1/2
38	212	38	140	5	43	6	16	2	4
Im Ganzen 504 Lehrlinge									

Das Ueberstundenwesen ist auch für die Lehrlinge tariflich geregelt worden und zwar haben Lehrlinge nur unter Beaufsichtigung Ueberstunden zu leisten. Hierbei ist das Verhältnis von Gehilfen und Lehrlingen, wie es die Skala erfordert, inne zu halten. Dadurch wird bewirkt, daß der Prinzipal nicht bloß mit Lehrlingen in Ueberstundenzeit arbeitet.

Während seiner Lehrzeit bekommt der Lehrling in der Regel eine Entschädigung, welche jedoch als eine freiwillige Leistung des Prinzipals anzusehen ist. Sie ist ein altes Vermächtnis aus jener Zeit, wo noch die Lehrlinge in Kost und Logis des Prinzipals sich befanden. Das Halten der Lehrlinge in Kost und Logis hat sich in den letzten Dezennien bei der Umgestaltung auch des Buchdruckgewerbes zu einem mehr fabrikmäßig betriebenen Gewerbe nicht mehr durchführen lassen. Die Entschädigung, die

der Prinzipal wöchentlich dem Lehrling zahlt, ist als ein Beitrag zu dessen Unterhalt in der elterlichen Pflege anzusehen. Diese Entschädigung der Lehrlinge besteht nun in der Regel

im	1. Jahr	aus	Mk.	3,00
„	2. „	„	„	3,50
„	3. „	„	„	4,00
„	4. „	„	„	4,50.

Die Dauer der Lehrzeit beträgt 4 Jahre. Die Tarifgemeinschaft hat die gewerbegesetzliche Bestimmung für Handwerksbetriebe auf das ganze Gewerbe ausgedehnt. Da auf Fabrikbetriebe der § 130a G. O. keine Anwendung findet, würde die Möglichkeit bestehen, eine längere Lehrzeit als 4 Jahre eintreten zu lassen. Auch hier hat das Tarifgesetz ergänzend gewirkt.

Die Dauer der Lehrzeit ist natürlich von besonderer Bedeutung für die Ausbildung des Lehrlings. Man ist sich im Buchdruckgewerbe durchaus klar, daß die erhebliche Zunahme an technischen Erfordernissen, welche der technische Fortschritt im Gewerbe bedingt, mehr denn je eine gründliche und auch zeitlich ausgedehnte Lehrzeit nötig macht. Wenn schon zu Zeiten des Zunftzwanges geklagt wurde über abnehmende Leistungen, also zu einer Zeit, wo die Technik im Buchdruckgewerbe sich in noch recht bescheidenen Grenzen bewegte, kann es nicht Wunder nehmen, wenn diese Klage heute durchaus nicht verstummt ist. Besonders werden die Leistungen der Drucker vielfach für die Ansprüche, die man an sie zu stellen berechtigt ist, nicht befriedigend angesehen. Dies war der Grund, weshalb an der Druckerskala im Jahre 1906 keine Aenderung im Sinne der Gehilfenanträge stattfand.

Um zu ermöglichen, daß Wandel geschaffen wurde, nahm jene Tarifrevision die Bestimmung in den Tarif auf, daß nur in der Offizin Druckerlehrlinge angelernt werden dürften, wo mindestens ein Gehilfe beschäftigt, oder der Prinzipal selbst dauernd die Anlernung der Lehrlinge betreiben kann. 1907 führten 191 Firmen, ohne einen Druckergehilfen zu beschäftigen, 227 Lehrlinge.

Es liegt auf der Hand, daß die auf dem Gebiete des Setzens wie des Druckens nötig gewordenen Erfordernisse an die Leistungsfähigkeit der jungen Gehilfen bei weitem höhere Anforderungen stellen, als es noch vor wenigen Jahrzehnten der Fall war.

In der Setzerei hat sich der einfache Letternsatz zu einer Kunst entwickelt. Eine Fülle von Zierraten und Schriftgattungen wollen sachgemäß und stilvoll angewendet werden. Schulung des Blickes,

des Geschmackes, des Farbensinns ist vonnöten, der Tonplattenschnitt eröffnet der Kunst im Gewerbe ein unerschöpfliches Gebiet.

Gleicher Art ist die Entwickelung im Buchdruck. Den einfachen Tiegeldruckpressen sind neue Systeme zugesellt. Die Schnellpressen sind durch Zweitourenmaschinen, durch komplizierte Illustrationsdruckpressen, durch Drei- und Vierfarbendruckmaschinen vermehrt worden. In den Rotationsmaschinen ist eine neue Schnellpressengattung entstanden. Die Buchdruckarbeiten selbst sind im Illustrationsdruck und im Vierfarbendruck auf einer so künstlerischen Höhe angelangt, daß sie der Lithographie erfolgreich Konkurrenz machen. Dazu hat sich der Betrieb selbst vom Drehen und Treten der Maschinen zur Dampfmaschinenkraft, zum Gasmotor- und Elektromotorenbetrieb emporgeschwungen, Maschinen, die das Lehrgebiet des Druckers gleichfalls erweitern.

So sind denn ernstliche Erwägungen in Fachkreisen aufgetreten, dahingehend, ob nicht die Einführung einer 5 jährigen Lehrzeit in denjenigen Betrieben, die als Fabrikbetriebe den gesetzlichen Bestimmungen einer vierjährigen Lehrzeit nicht unterworfen sind, zu empfehlen wäre.

Wäre damit den Zielen näher gekommen, brauchbare Arbeiter im Gewerbe zu haben? Daß ein großer Teil der Setzer als bescheidene Werk- und Zeitungssetzer auch heute noch ein Pensum haben, das in 4 Jahren Lehrzeit zu bewältigen ist, steht fest. Es würde sich also lediglich um Akzidenzsetzer und Drucker dabei handeln. Der Wert des fünften Lehrjahres ist bei diesen aber doch recht beschränkt. Zum typographischen Künstler macht es den Gehilfen sicher nicht. Von einem Ausgelernten kann man im fünften Jahre noch nicht Vollendetes verlangen. Dem entspricht auch der Tarif, in dem er ein geringeres Lohnminimum für Neuausgelernte zuläßt. Ob nun der Buchdrucker als Halbbesoldeter oder Unbesoldeter das fünfte Jahr im Gewerbe tätig ist, ist in seinen Folgen ein und dasselbe. Auch in seinem zweiten und dritten Gehilfenjahr muß der Buchdrucker noch an seiner Ausbildung weiter arbeiten, bis er einen gewissen Abschluß erlangt hat. Die Alterslohnskala nimmt ja darauf Rücksicht.

Ein praktischer Wert aus einer längeren als vierjährigen Lehrzeit dürfte kaum geschaffen werden. Im fünften Jahre würde der Lehrling als relativ leistungsfähige Arbeitskraft die Verwendung eines Gehilfen erhalten, nur nicht dessen Lohn. Das Endergebnis ist in beiden Fällen dasselbe. Nicht längere Lehrzeit, sondern höhere Anforderungen an die Qualität des ins Gewerbe Aufzunehmenden und Sorge für eine gute Lehre bieten Gewähr für

brauchbaren Nachwuchs — auch bei den heutigen veränderten technischen Verhältnissen. Die Tarifgemeinschaft hat den richtigen Weg beschritten.

Eine Prüfung schließt in der Regel den Lehrgang ab. Für die Handwerksbetriebe besteht die staatsgesetzliche Bestimmung, daß den Lehrlingen Gelegenheit zu geben ist, sich der Gesellenprüfung zu unterziehen. Bei Fabrikbetrieben ist die Prüfung eine freiwillige Einführung des Prinzipals. Da es aber im Interesse des Gewerbes liegt, also auch von hervorragender Bedeutung für den Prinzipal ist, daß er tüchtige Lehrkräfte hat, so sehen wir auch in den Fabrikbetrieben die freiwillige Prüfung vielfach eingeführt.

Der Segen der gesetzlichen Bestimmung einer Prüfung beruht darin, daß alle diejenigen Betriebe, welche Handwerksbetriebe sind und bei denen, mehr als bei Fabrikbetrieben, untarifliche, d. h. dem Gewerbe schädliche Zustände herrschen, hierdurch gezwungen sind zur Nachweisung, daß ihre Lehrlinge eine billigen Anforderungen entsprechende Ausbildung erhalten haben.

Dadurch wird ein moralischer Druck auf die Lehrherrn ausgeübt, der der Ausbildung der Lehrlinge von Nutzen sein kann.

c) Die Betriebsarten als Lehrwerkstätten.

Im Buchdruckgewerbe vereinigen sich alle Betriebsarten, die wir kennen, zu einem Ganzen. Wir treffen an Klein-, Mittel- und Großbetriebe in allen Schattierungen.

In einem Gewerbe von so eigenartiger Struktur eine allgemein gültige Norm aufzustellen, ist mit nicht geringen Schwierigkeiten verknüpft. Und immer neue erwachsen aus dem Fortschritt der wirtschaftlichen Gestaltungen. Damit treten aber neue Komplikationen auf in der augenblicklichen Regelung der Dinge. Hiervon bleibt auch das Lehrlingswesen nicht verschont — im Gegenteil, gerade hier zeigen sich Symptome, die der Beachtung wert sind.

Nach der Reichsstatistik von 1907 ergeben sich für das Buchdruckgewerbe folgende Größenklassen:

Beschäftigte Personen	Druckereien	Beschäftigte Personen	Druckereien
1	603	21—50	1028
2	831	51—100	292
3	771	101—200	134
4—5	1354	201—500	56
6—10	1750	501—1000	2
11—20	1345	mehr als 1000	2

Wir sehen die Zahl der Mittel- und Kleinbetriebe bedeutend überwiegen. Anders gestaltet sich jedoch das Bild, wenn wir die Anzahl der beschäftigten Personen zum Maßstab nehmen:

	Druckereien	beschäftigte Personen
Kleinbetriebe	45 %	8 %
Mittelbetriebe	48 %	49 %
Großbetriebe	7 %	43 %.

Wir sehen also, daß heute fast die Hälfte aller im Buchdruckgewerbe beschäftigten Personen in Großbetrieben zu finden ist. Die Großbetriebe haben sich innerhalb der letzten 12 Jahre bei weitem stärker vermehrt als die beiden anderen Betriebsgattungen, und zwar hat sich seit der Reichsstatistik von 1895 der Großbetrieb im Buchdruckgewerbe um 273,84 %, der Mittelbetrieb um 148,22 %, der Kleinbetrieb um 140,56 % vermehrt. Auch im Buchdruckgewerbe mit seinen sehr eigenartigen Verhältnissen läßt sich also der Lauf der industriellen Entwickelung [1]) nicht aufhalten, mag das Klein- und mittlere Unternehmertum numerisch auch noch sehr dominieren.

Betrachten wir nun die Stellungnahme dieser Betriebsgattungen zu der Lehrlingsfrage.

Als Grundlage diene eine Statistik des Kreises Sachsen. Dieser Kreis ist insofern besonders geeignet, uns ein Bild typischer Zustände zu geben, als innerhalb seiner Grenzen die drei Betriebsformen weit verbreitet sind.

Der Kreis Sachsen zählte (Oktober 1908) 495 Vereinsfirmen, 223 sonst tariftreue Firmen und 203 nichttariftreue Firmen. Ueber die Lehrlingsverhältnisse, nach Bezirken des Kreises Sachsen gegliedert, geben die Tabellen 33 und 34 Aufschluß:

Aus diesen Tabellen geht hervor, daß die Lehrlingsskala nicht völlig innegehalten wird. Es werden zu wenig Lehrlinge gehalten vor allem da, wo der Großbetrieb konzentriert ist. Leipzigs tarifliche Lehrlingszahl sollte 19,6 % betragen und erreicht nur 15,6 %; Dresden sollte 28,6 % statt seiner 25 % erreichen. Es ist keine Frage, daß in diesen Druckzentren eine Unterproduktion an Lehrlingen besteht.

Wie steht es nun mit dem Gesamtresultat? Scheinbar liegt auch hier eine Unterproduktion an Lehrlingen vor, denn geforderten 25,2 % Setzerlehrlingen stehen nur 22,3 % gezählte, 38,8 % geforderten Druckerlehrlingen nur 36,1 % gezählte Lehrlinge gegenüber.

[1]) Vergl. auch schon von Scherzer, „Die Buchdruckerkunst und der Kulturfortschritt der Menschheit“, Berlin 1882, S. 33.

Die Verteilung der **Setzer**lehrlinge im Kreise Sachsen.

Tab. No. 33.

Bezirke des Kreises Sachsen	Zahl der		Auf 100 Gehilfen		Zu viel Lehrlinge hielten		Zu wenig Lehrl. hielten	
	Gehilfen	Lehrlinge	kommen	sollen kommen (lt.Skala)	Firm.	Lehrlinge	Firm.	Lehrlinge
Leipzig (Stadt)	2912	454	15,6	19,6	7	8	57	124
Leipzig (Land)	232	84	36,2	33,6	8	11	5	5
Dresden	1207	301	25,0	28,6	22	35	39	77
Chemnitz	548	200	36.5	35,2	18	26	13	19
Zwickau	404	130	32,2	30,0	17	22	15	16
Bautzen	236	79	33,5	32,6	10	14	8	12
Kreis Sachsen im ganzen	5539	1248	22,3	25,2	82	116	137	253

Die Verteilung der **Drucker**lehrlinge im Kreise Sachsen.

Tab. No. 34.

Bezirke des Kreises Sachsen	Zahl der		Auf 100 Gehilfen		Zu viel Lehrlinge hielten		Zu wenig Lehrl. hielten	
	Gehilfen	Lehrlinge	kommen	sollen kommen lt. Skala	Firm.	Lehrlinge	Firm.	Lehrlinge
Leipzig (Stadt)	1168	337	28,8	31,1	13	17	30	43
Leipzig (Land)	57	31	54,4	56,1	2	2	3	3
Dresden	334	148	44,3	48,9	11	12	20	27
Chemnitz	159	77	48,2	57,2	5	5	16	19
Zwickau	97	55	56,7	54,6	7	9	7	7
Bautzen	40	20	50,0	70,0	2	2	10	10
Kreis Sachsen im ganzen	1855	668	36,1	38,8	40	47	86	109

Daß aber in Wirklichkeit keine Unterproduktion bewirkt wird, läßt folgende Zusammenstellung derselben Ergebnisse unter besonderer Berücksichtigung der Firmen und ihrer Qualität erkennen. (Tabelle 35).

Die Verteilung der Lehrlinge unter Berücksichtigung der Qualität der Firmen.

Tab. No. 35. a) Setzerlehrlinge.

Qualität der Firmen	Umfang der Erhebung		Zahl der		Auf 100 Gehilfen		Es hielten Lehrlinge: zu viel		zu wenig	
	Vorhandene Firmen	Material geliefert	Gehilfen	Lehrlinge	kommen	sollen kommen	Firmen	Lehrlinge	Firmen	Lehrlinge
Mitglieder des Vereins	495	450	4774	1039	21,7	23,9	62	82	94	185
Sonst. tariftr. Firmen	223	162	680	164	24,1	31,0	13	20	42	67
Nichttariftr. Firmen	203	30	85	45	52,9	37,7	7	14	1	1

b) Druckerlehrlinge.

Qualität der Firmen	Umfang der Erhebung		Zahl der		Auf 100 Gehilfen		Es hielten Lehrlinge: zu viel		zu wenig	
	Vorhandene Firmen	Material geliefert	Gehilfen	Lehrlinge	kommen	sollen kommen	Firmen	Lehrlinge	Firmen	Lehrlinge
Mitglieder des Vereins	495	450	1551	546	35,2	38,2	24	25	54	72
Sonst. tariftr. Firmen	223	162	282	107	37,9	44,3	13	16	29	34
Nichttariftr. Firmen	203	30	22	15	68,1	54,5	3	6	3	3

Diese Aufstellungen sagen uns, daß die Unterproduktion an Lehrlingen durch die Vereinsfirmen und sonstigen tariftreuen Firmen — darunter alle Großbetriebe und ein großer Teil der Mittel- und Kleinbetriebe — ausgeglichen wird durch die Ueberproduktion der nichttariftreuen Firmen, die durchgängig zu den Kleinbetrieben zu rechnen sind.[1])

Betrachten wir nun, welche Folgen diese Lage der augenblicklichen Verhältnisse für den Nachwuchs des Gewerbes haben muß.

[1]) Es kommen jetzt nach einer Aufstellung Ende 1909, die wir der Geschäftsstelle des Vereins in Leipzig verdanken, im Kreise Sachsen auf 527 Vereinsfirmen 7350 Gehilfen (pro Firma 12 Gehilfen), auf 250 sonst tariftreue Firmen 1074 Gehilfen (pro Firma 4 Gehilfen). Dagegen auf 213 nichttariftreue Firmen 267 Gehilfen (pro Firma 1,2 Gehilfen).

Worin besteht die Hauptaufgabe in der Ausbildung des Lehrlings? In der Schaffung einer Grundlage, die den Setzerlehrling mit allen technischen Vorgängen des Satzes, den Druckerlehrling mit allen Erfordernissen des Druckes bekannt macht und ihn eine Fertigkeit erwerben läßt, die ihn zu einem brauchbaren Gesellen macht. Der Kernpunkt liegt darin, daß ihm eine möglichst vielseitige Ausbildung zuteil wird, sodaß er in späteren Jahren, wenn sich eine Neigung für das eine oder andere Spezialgebiet bei ihm hervordrängt, imstande ist, diesem mit Erfolg stattzugeben. Es ist deshalb als erstes bei der Ausbildung eines Lehrlings zu vermeiden, daß er einseitig ausgebildet wird.

Wie verhalten sich nun diesen Anforderungen gegenüber die einzelnen Betriebsgrößen?

Seitens der Großbetriebe wird eine künstliche Beschränkung der Lehrlingsskala getrieben. Es ergibt sich das aus der Eigenart der Betriebsform. Die Großindustrie scheint im allgemeinen bei ihrer modernen Produktionsmethode wenig befähigt zu sein, junge Leute in technischer Hinsicht gehörig unterweisen zu lassen. Die Großbetriebe im Buchdruckgewerbe beginnen, einen neuen Beweis für die Richtigkeit dieser Anschauung zu liefern, indem sie — wenn auch bisher nur tropfenweise — sich der Lehrlinge entledigen.

Der Buchdruck-Großbetrieb mit seiner durchgeführten Arbeitsteilung ist für die Einhaltung eines Lehrganges, der den Lehrling mit allen Betriebszweigen in Berührung bringen soll, nicht recht geeignet. Die einzelnen Abteilungen stellen eine größere Trennung dar, als dies bei einem gemischten Betriebe der Fall ist. Die einzelnen Abteilungen unterstehen besonderer Leitung. Die Uebernahme des Lehrlings bereitet lästige Schwierigkeiten. Der Lehrling ist im Großbetriebe überhaupt eine lästige Beigabe, auch für den Prinzipal. Er nimmt (zumal in den Großstädten) den teuren Raum in Anspruch und die teuren Arbeitskräfte, die ihn ausbilden sollen. Es liegt beim Großbetrieb immer die Gefahr vor, daß der Lehrling frühzeitig auf einem Spezialgebiet beschäftigt wird, wo ihm alles das abhanden geht, was er zu einer allgemeinen Ausbildung nötig hat. Auch entbehrt der Lehrling vielfach in Fabrikbetrieben den günstigen Einfluß, den ein ordentlicher und tüchtiger Prinzipal im Handwerksbetrieb auf ihn auch in moralischer Hinsicht ausüben kann. Dies alles ergibt sich beim Großbetrieb aus allein betriebstechnischen Gründen.

Diesen Verhältnissen wird seitens der Großbetriebe Rechnung getragen. Es hielten im Jahre 1907

1906 Firmen 1716 Setzerlehrlinge zu wenig bei 19 968 Setzergeh.
1035 Druckerlehrlinge zu wenig bei 5 587 Druckergeh.

Daß diese 2 751 zu wenig gehaltenen Lehrlinge fast ausschließlich auf die größeren Betriebe zu rechnen sind, mag neben dem schon gebrachten Beweismaterial noch durch eine Uebersicht über Berliner Verhältnisse (1905) bekräftigt werden, welche zeigt, daß die Prozentzahl der Lehrlinge bei zunehmender Größe des Betriebes beträchtlich abnimmt.

Die Verteilung der Lehrlinge auf die einzelnen Betriebsgrößen in Berlin (1905).

Tab. No. 36.

Betriebsklassen mit Gehilfen		Lehrlinge	Gehilfen	Auf 100 Gehilfen Lehrlinge
Kleinbetrieb	0—4	164	291	56
	5—8	198	464	43
Mittelbetrieb	9—15	137	428	32
	16—30	217	969	22
Großbetrieb	31—50	195	1089	18
	51—100	109	871	12
	über 100	187	2279	8
Zusammen		1207	6391	19

Dieser Zusammenstellung, die die Unterproduktion an Lehrlingen in den Großbetrieben Berlins zeigt, sei als Ergänzung beigefügt eine Zusammenstellung derjenigen Firmen ganz Deutschlands, welche 1907 5 und mehr Lehrlinge zu wenig beschäftigten. Auch diese Zusammenstellung bekräftigt die Anschauung, daß der Großbetrieb im Buchdruckgewerbe nicht besonders geeignet ist zur Lehrlingshaltung und dieser Erkenntnis auch die Taten folgen läßt.

Es vollzieht sich hier ein ganz natürlicher Vorgang. Aber gerade deshalb muß ihm besondere Beachtung geschenkt werden. Bedenken wir, daß in der Periode 1895—1907 sich der Großbetrieb im Buchdruckgewerbe um 273,84 % vermehrt hat, so ist eine Zunahme in der Unterproduktion an Lehrlingen von dieser Seite auch weiterhin noch zu erwarten.

Die Unterproduktion an Lehrlingen in den Großbetrieben (1907).

Tab. No. 37.

Zahl der zu wenig gehaltenen Lehrlinge	Setzerlehrlinge hielten zu wenig		Druckerlehrlinge hielten zu wenig	
	Firmen mit	Setzergehilfen	Firmen mit	Druckergehilfen
5	11	470	4	172
6	12	542	—	—
7	3	263	1	40
8	8	592	—	—
9	2	167	1	60
10	3	322	—	—
11	2	146	—	—
13	1	156	—	—

Wer deckt nun den Ausfall? Das Kleingewerbe.

Untersuchen wir zunächst, was an sich dafür sprechen würde.

Die gegenwärtige handwerksmäßige Ausbildung ist noch durchaus Grundlage für das gesamte Buchdruckgewerbe, und genügt deshalb auch den weiter vorgeschrittenen technischen Bedürfnissen der Großindustrie, sodaß die aus dem Kleingewerbe übernommenen gelernten Arbeiter nur in seltenen Fällen einer besonderen Heranbildung für Brauchbarkeit im Großbetriebe unterzogen zu werden brauchen.

An die Qualität des Lehrherrn werden durch die Handwerkernovelle von 1897 erhöhte Anforderungen gestellt. Es liegen also im Prinzip keine Bedenken gegen die Geeignetheit der Kleinbetriebe als Lehrwerkstätten vor. Der Prinzipal wird in vielen Fällen gerade hier einen unmittelbaren Einfluß auf den Lehrling ausüben können. Dem Mitwirken des Prinzipals an der Lehrlingsausbildung ist es auch zuzuschreiben, wenn die Skala in ihrer Progression darauf Rücksicht nimmt und dem Kleingewerbe gestattet, schon bei einem Gehilfen einen Lehrling zu halten.

Wie liegen die Verhältnisse aber tatsächlich?

Ein Teil der Kleinbetriebe deckt nun den Ausfall an Lehrlingen, der durch die Unterproduktion der Großbetriebe entsteht. Stünde die Qualität dieser Betriebe außer Zweifel, so würde man

den Vorgang im Interesse des Nachwuchses im Buchdruckgewerbe nur begrüßen können. Dem ist aber nicht so. Denn es sind zumeist Betriebe, die außerhalb der Tarifgemeinschaft stehen. Tarifliche Buchdruckereien dürfen ja nicht gegen die Skala verstoßen, wenigstens nicht im Sinne einer Ueberproduktion. Man wird deshalb bezweifeln dürfen, ob das mangelhafte soziale Verständnis jener Prinzipale, das sie auf anderen tariflichen Gebieten bewiesen haben, nun gerade auf dem Gebiete des Lehrlingswesens in das Gegenteil umgeschlagen sei, ob alle eigennützigen Motive wirklich gewichen seien dem Streben, nur tüchtige Lehrlinge auszubilden.

Es steht aber fest, daß der Ausfall an Lehrlingen der Großbetriebe gedeckt wird durch eine Ueberproduktion von Lehrlingen seitens desjenigen Teiles des Kleingewerbes, dessen Qualität höchst zweifelhaft ist.

Die Gefahr, Lehrlingszüchterei zu treiben, liegt für den Kleinbetrieb zu nahe. Hier stellt die Kraft des Lehrlings eine wertvolle Bereicherung der Arbeitskräfte des Betriebes überhaupt dar, und wird in den meisten Fällen deshalb weniger darauf gesehen, daß er (der Lehrling) zu seinem, als vielmehr zum Vorteil seines Lehrherrn da ist. In einer Spezialarbeit wird der Lehrling angelernt. Er erreicht eine gewisse Fertigkeit, die bald der Leistung eines Gesellen auf diesem kleinen begrenzten Spezialgebiete entsprechen kann, und der Vorteil für den Lehrherrn ist ohne Zweifel. Deshalb gehen gerade aus den kleinen und kleinsten Betrieben — natürlich gibt es auch Ausnahmen — mangelhafte Arbeitskräfte für das Druckgewerbe hervor, und die Erfolge bei den Lehrlingsprüfungen belegen dies. Das Mißverhältnis von Lehrling und Lehrkraft kann seinen ungünstigen Einfluß auf das Resultat der Lehrlingszeit nicht verleugnen.

1907 hielten 189 Firmen, die überhaupt keinen Setzer hatten, 290 Setzerlehrlinge, und 63 Firmen, die keinen Drucker hatten, 71 Druckerlehrlinge. Die Statistik des Kreises Sachsen zeigte, daß die nichttariftreuen Firmen — obwohl nur 30 von 203 Firmen Beiträge lieferten, also im allgemeinen das Ergebnis noch nicht so ungünstig sein kann, wie es bei vollständig erlangtem Material der Fall gewesen wäre — statt tariflich erlaubter 54,5 % 68,1 % Lehrlinge auf die beschäftigte Gehilfenzahl hielten!

Sehen wir uns nun die Mittelbetriebe an, die heute 48 % aller Betriebe ausmachen.

Das Ideal einer Lehrlingswerkstätte ist zweifellos im Buchdruckgewerbe der Mittelbetrieb, besonders aber der gemischte Mittelbetrieb, der durchaus vorherrscht. Unter gemischtem Be-

trieb versteht man die Pflege des Zeitungs- bezw. Werkdruckes und des Akzidenzdruckes in einem Unternehmen. Dem Setzerlehrling wird in solchen Betrieben, zunächst eingestellt bei der Zeitung, Gelegenheit gegeben, die elementarsten Grunderfordernisse des Setzens, den glatten Satz, sich anzueignen. Der intensive Arbeitsbetrieb einer Zeitung verschafft ihm in verhältnismäßig kurzer Zeit auch eine gewisse Gewandtheit, Sicherheit und Schnelligkeit im Setzen, d. h. jene drei Notwendigkeiten, die als Grundlage unentbehrlich sind, gehen ihm in Fleisch und Blut über.

Seitens der Gehilfen sind neuerdings Bestrebungen hervorgetreten, den Lehrling aus den Zeitungssetzereien [1]) zu verdrängen, indem sie verlangen, daß die Zahl der in Zeitungen tätigen Setzer und Drucker für die Zahl der zu haltenden Lehrlinge nicht mitgezählt werden solle. Dieses Vorgehen, lediglich dem heute ganz ungerechtfertigten Bestreben entsprungen, die Höhe des Nachwuchses zu beeinträchtigen, entbehrt jeder sachlichen Grundlage. Die Tätigkeit im Zeitungssatz ist dem Lehrling durchaus dienlich und erzieht ihn zum fleißigen Arbeiter. Reine Zeitungsbetriebe im Mittelgewerbe sind überhaupt nicht anzutreffen. Der ältere Lehrling wird also im Mittelbetriebe später immer in die Akzidenzabteilung übernommen werden können, wo er mit allen vorkommenden Arbeiten bekannt gemacht wird. Er ist in allen Arbeiten ausgebildet und kann sich, seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechend, nach der Lehrzeit dem einen oder anderen Spezialgebiet zuwenden.

Beim Druckerlehrling wird der Weg von der Tiegeldruckpresse zur Schnellpresse gegangen.

Erkennen wir nun an, daß der Mittelbetrieb besonders zur Lehrlingshaltung geeignet ist, so werden wir auch sagen müssen, daß er auch eher als das Kleingewerbe, seiner ganzen Konstitution gemäß, berechtigt ist, den Ausfall an Lehrlingen, den der Großbetrieb verursacht, durch eine entsprechend erweiterte Einstellung von Lehrlingen auszugleichen. Der Mittelbetrieb gewährt mehr als der Kleinbetrieb Garantien für die Güte der Ausbildung des Nachwuchses.

In dieser Richtung liegen noch Aufgaben der Tarifgemeinschaft vor.

---

[1]) Vergl. „Die tarifliche Lage im deutschen Buchdruckgewerbe", herausgegeben vom Verein Deutscher Zeitungsverleger, Hannover 1909, S. 17. In Rotationsdruckereien darf bereits nach Note 175 des Tarifes kein Druckerlehrling gehalten werden, was hier seine Berechtigung hat.

3. Die Bewertung der Leistungen der Tarifgemeinschaft auf dem Gebiete des Lehrlingswesens.

Wir zeigten schon am Schlusse des vorigen Kapitels, wo Lücken sind. Sie stehen im engen Zusammenhang mit der Lehrlings-Skala, die die notwendige Lehrlingszahl verbürgen soll.

Die Ansichten der einzelnen Interessierten im Gewerbe gehen hinsichtlich der Zahl der „notwendigen“ Lehrlinge sehr auseinander. Die Notwendigkeit ist da Spielball individueller Anschauungen. Das gilt auch heute noch.

Ein Prinzipal, dem nur geringe Mittel zur Verfügung stehen, hält natürlich für seine Person eine große Anzahl von Lehrlingen für „notwendig“, um schnell empor zu kommen oder überhaupt existieren zu können. Andere Prinzipale, zumal die Inhaber der Großbetriebe, mögen vom Anlernen der Lehrlinge nichts wissen; sie nutzen ihnen nicht soviel, als sie ihnen Ungelegenheiten machen, indem sie den teuren Großstadtarbeiter von seiner ununterbrochenen Tätigkeit abhalten und teuren Raum in Anspruch nehmen. Andere Prinzipale sehen in einer reichlichen Zahl von Lehrlingen ein gutes Mittel, den Arbeitsmarkt in für sie günstiger Weise zu beeinflussen. Die Gehilfen sind der Ansicht — und hierin herrscht wohl ziemliche Einigkeit — daß die Zahl der Lehrlinge auf das äußerste Maß einzuschränken sei, damit womöglich die Nachfrage nach Arbeitskräften das Angebot von solchen übersteige oder zum mindesten beide sich die Wage halten.

Läßt man sich nicht beeinflussen von einseitiger Interessenpolitik und nimmt nur das Wohl des Gewerbes als Maßstab für die „notwendige“ Anzahl von Lehrlingen, so ist die Beantwortung der Frage nicht allzu schwer.

Die Zahl der Lehrlinge muß derartig bemessen sein, daß dem Gewerbe eine gewisse Erweiterungs- und Entwickelungsfähigkeit gesichert wird, ohne daß dabei die Existenzfähigkeit aller derjenigen, welche auf das Buchdruckgewerbe als Lebensunterhaltsquelle angewiesen sind, geschmälert oder gar gefährdet wird.

Wird der Nachwuchs der gelernten Arbeiter zu gering, so wird die Entwickelung des Gewerbes gehemmt, kommt er ins Wuchern, so gefährdet er die Existenz der gelernten Arbeiter und ihrer Familien.

Entspricht diesen Anforderungen die Skala? Wir haben gesehen, daß dies im allgemeinen zutrifft. Die Skala stellt das Verhältnis von Gehilfen zu Lehrlingen auf als 1 : 4,74 und diesem Verhältnisse entsprechen mit 1 : 5,00 die heutigen Zustände.

Die Frage, haben wir die „notwendige“ Anzahl von Lehrlingen, ist heute im bejahenden Sinne beantwortet. Die tarifliche Bestimmung (§ 13 d. T.), welche sagt: „Der Tarif-Ausschuß hat bei der jedesmaligen Neuberatung resp. Revision des Tarifes die Lehrlingsskala mit Rücksicht auf die Arbeitslosigkeit zu regulieren. Als Maßstab hat hierbei die Zahl von 3 % Arbeitsloser zu gelten“, garantiert dem Gehilfen, daß der Nachwuchs das Angebot auf dem Arbeitsmarkte nicht zu seinen Ungunsten beeinflußt.

Die Lehrlingszüchterei vor allem des Kleingewerbes sorgt andererseits dafür, daß die Unterproduktion an Lehrlingen der Großbetriebe ausgeglichen wird, wodurch auch eine Benachteiligung der Prinzipale auf dem Arbeitsmarkte vor der Hand nicht besteht.

So ist die erste Aufgabe der Lehrlingsskala, dem Gewerbe die notwendige Anzahl Gehilfen zu sichern, heute erfüllt. Vor dem einen muß gewarnt werden, daß den auch heute noch lebhaften Forderungen der Gehilfen nach Verringerung der Lehrlingszahlen durch Einschränkung der Skala ohne genaues Prüfen der Verhältnisse stattgegeben wird. Dafür ein Beispiel:

Wir haben heute ca. 3000 Setzmaschinen im Betrieb. Die Arbeitsleistung einer Maschine entspricht im Durchschnitt der Arbeitsleistung von drei Gehülfen. Es leisten die 3000 Maschinen also heute für 6000 Arbeiter mehr Arbeit. Die Zahl der Arbeitslosen ist aber — die letzten Schwankungen sind der ungünstigen Geschäftslage von 1908/09 zuzuschreiben — nicht gestiegen.[1]) Wir wollen nicht den Schluß ziehen, daß heute bei Nichtvorhandensein der Setzmaschinen 6000 Arbeiter dem Buchdruckgewerbe *fehlen* würden. Es sprechen hier auch andere Umstände mit und zweifellos hat der Vorteil der Setzmaschinen, der in der Schnelligkeit der Herstellung liegt, an sich die Produktion und den Bedarf erheblich gesteigert. Aber zu denken gibt dieses Zahlenbeispiel wohl.

Wie steht es aber mit der anderen Aufgabe der Lehrlingsskala, einen durchgreifenden Einfluß auf die *Qualität* des Nachwuchses auszuüben.

Steht eine der Skala entsprechende Anzahl Lehrlinge den Gehilfen gegenüber, so ist die Möglichkeit vorhanden, daß der

---

[1]) Nach dem Jahresbericht 1908/09 des Tarifamtes betrug die Zahl der Arbeitslosen:

1904 : 2,9 %	1907 : 1,8 %
1905 : 2,1 %	1908 : 2,8 %
1906 : 2,1 %	1909 : 3,0 %

Lehrling eine genügende Ausbildung erhält. Es besteht nicht bloß die moralische Verpflichtung, daß er einem Gehilfen speziell zur Ausbildung überwiesen wird, es können sich auch zwei und mehr andere Gehilfen um ihn kümmern. So wird er ausgebildet im Kreise schon Ausgebildeter und wird nicht in Verlegenheit gesetzt, im Falle einer Unklarheit des Ratgebers zu entbehren.

Diese Absicht der Skala ist, wie wir dies zu zeigen versuchten, unvollständig durchgeführt. Die Zunahme der Großbetriebe läßt erwarten, daß diese immer weniger Lehrlinge werden ausbilden. Die Deckung dieses Ausfalles darf aber nicht den nichttariftreuen Kleinbetrieben überlassen bleiben, will man das Niveau der Leistungsfähigkeit des Nachwuchses heben.

Die Tarifgemeinschaft kann hier eingreifen durch Begünstigung des Mittelbetriebes in der Skala, also durch Gesetz, oder durch Verfügung von Fall zu Fall, indem sie bestimmt, daß Druckereien auf ihren Antrag gestattet werden kann, mehr Lehrlinge als die Skala vorschreibt,[1]) zu halten. Es könnte sogar solchen Prinzipalen die Berechtigung zum Lehrlingshalten erteilt werden, die überhaupt keinen Gehilfen beschäftigen, wohl aber nachweisen, daß es ihre Zeit erlaubt, sich in genügender Weise um die Ausbildung des Lehrlings zu kümmern. Dann könnte die Tarifgemeinschaft auf die 647 Firmen, die 1907 bei keinem Gehilfen 951 Lehrlinge hielten, vielleicht einen günstigen Einfluß gewinnen. Ein Vorgehen der Tarifgemeinschaft in dieser Richtung würde die Maßnahmen glücklich ergänzen, die von ihr für die Heranbildung eines brauchbaren Nachwuchses bereits geschaffen sind.

Es sind dies die Aufnahmebestimmungen in das Gewerbe, die vor allem der irrigen Ansicht entgegentreten sollen, daß das Buchdruckgewerbe seiner geistigen Natur wegen keine Anforderungen an körperliche Ausdauer und Widerstandskraft stelle und daher jüngeren Leuten mit schwacher Konstitution besonders zu empfehlen sei.

Durch die Aufstellung von Aufnahmebestimmungen hat die Tarifgemeinschaft einem alten Wunsch der Buchdrucker entsprochen, der schon 1848 und 1869[2]) beredten, aber vergeblichen Ausdruck gefunden hatte.

Als 1886 zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Buchdruckgewerbe die Verhandlungen schwebten über die Aufstellung

---

[1]) Vergl. „Die tarifliche Lage", Hannover 1909, S. 18.

[2]) Vergl. Forderung der Heidelberger Versammlung, Martin, „Geschichte der Lohnkämpfe der Buchdrucker", S. 44.

einer Lehrlingsskala, als zum ersten Mal die Tarifgemeinschaft dieser wichtigen Frage: Regelung des Lehrlingswesens, näher trat, sprach die „Norddeutsche Allgemeine Zeitung“ den Wunsch aus, es möge die Erkenntnis, daß es wirtschaftliche Interessenfragen gibt, welche im Verein mit Arbeitgebern von Arbeitnehmern verhandelt werden könnten, auch bei anderen Gewerben Platz greifen.[1])

In der Lehrlingsfrage, nächst der Lohnfrage die wichtigste im Gewerbe, stößt die Verschiedenartigkeit der Wünsche, Ansichten und vermeintlichen Notwendigkeiten der Parteien hart zusammen. Trotzdem ist auf diesem Gebiete viel geleistet worden. Die Regelung des Lehrlingswesens durch die Buchdrucker-Tarifgemeinschaft — mögen auch noch einige Lücken vorhanden sein — kann auf Beachtung Anspruch machen, vor allem auch im Sinne der Worte der „Norddeutschen Allgemeinen Zeitung“ vom Jahre 1886.

---

[1]) „Norddeutsche Allgemeine Zeitung“, Jahrg. 1886, Nr. 30, vergl. auch „Korrespondent“, Jahrg. 1886, Nr. 65.

C. Die tariflichen Leistungen auf dem Gebiete der Preisregulierung.

1. Die Entstehung des Preistarifes.

Der deutsche Buchdruck-Preistarif ist keine direkte Leistung der Tarifgemeinschaft. Sein Schöpfer ist die Gesamtheit der Prinzipale Deutschlands, das treibende Moment der Deutsche Buchdrucker-Verein. Die Tarifgemeinschaft hat aber für die Durchführung der von dieser Seite aufgestellten Normen für die Preisberechnung der Drucksachen ihren starken Arm gegeben. Diesem Umstande, daß der Preistarif auch von den Organen der Tarifgemeinschaft wie der Lohntarif als Gesetzbuch anerkannt ist, und zu seiner Verbreitung und Befolgung auch von dieser Seite, unter Mitwirkung der Gehilfen, Schritte getan werden können, hat der Preistarif überhaupt erst seine Bedeutung zu verdanken. Wir dürfen also den Preistarif mit voller Berechtigung als indirekte Leistung der Tarifgemeinschaft ansehen, weil auch hier beide Teile, die Prinzipale als Gesetzgeber und Richter, die Gehilfen gleichfalls als Richter, die Tarifbehörden als Aufsichtsbehörden und Schiedsinstanzen tätig sind.

Die Bestrebungen der Buchdruckereibesitzer, neben den Lohntarifen auch Kundentarife zu schaffen, sind schon alt, und die Schaffung solcher Tarife war schon in dem Programm des am 11. März 1869 an die Buchdruckereibesitzer Deutschlands erlassenen Aufrufes zur Begründung eines Verbandes[1]) deutscher Buchdrucker enthalten.

Verwirklicht wurde die Absicht nicht. Nur einige lokale Versuche sind zu verzeichnen; so versuchten Ende der 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts die Berliner Buchdrucker in dieser Richtung etwas zu schaffen, die Bestrebungen fanden aber wenig Beachtung.

---

[1]) Vergl. „Zeitschrift“, 19. Jahrg., S. 735.

1890 wurde zum ersten Mal, und zwar vom Deutschen Buchdrucker-Verein (ausgearbeitet vom Kreis Sachsen) ein Minimal-Druckpreisetarif für das deutsche Buchdruckgewerbe nebst Bestimmungen für das Zeitungswesen herausgegeben.

Er gab genaue Anleitung zur Berechnung der Selbstkosten unter besonderer Berücksichtigung von Vor- und Nebenarbeiten, Arbeiten in der Buchbinderei und Stereotypie. Eine große Anzahl Berechnungsbeispiele, sowie allgemeine Anleitungen für den Verkehr mit Zwischenhändlern, Bestimmungen für das Zeitungswesen, Kalkulationsbuchschema ergänzten in glücklicher Weise die Gesamtleistung.

Die Aufnahme im Gewerbe entsprach nicht den gehegten Erwartungen und der großen Mühen, die man sich gemacht hatte. Trotz der großen Interesselosigkeit, auf die die ersten Ausgaben dieses Preistarifes stießen, bauten ihn seine Verfasser immer weiter aus, indem sie bestrebt waren, auch den Verhältnissen in anderen Gebieten des deutschen Reiches, als nur Sachsen, gerecht zu werden. So hätte dieser Preistarif wohl den Charakter eines deutschen allgemeinen Preistarifes annehmen können. Daß dieser Tarif nicht von der Allgemeinheit akzeptiert wurde, lag daran, daß man ihm trotzdem zu großen lokalen Charakter unterschob und seine Preise als viel zu hoch ansah. So war denn sein Erfolg im allgemeinen recht minimal.

Als Buch hatte er wohl schließlich Verbreitung gefunden — er erreichte bis 1903 fünf Auflagen — doch zwischen Anschaffen und Lesen des Tarifes einerseits und seiner Anwendung in der Praxis andererseits war, so wird in der Zeitschrift geklagt, ein recht großer Unterschied vorhanden. Die „Sucht, ohne Rücksicht auf die Kollegen Arbeiten um jeden Preis an sich zu reißen“ [1]) ließ einen wirklichen Erfolg vermissen.

Die Folgen des Brotneides, über die so oft im Buchdruckgewerbe geklagt wird, bestehen nun in der Regel darin, daß der Neider die Arbeit zwar zumeist nicht bekommt, der bisherige Drucker den Preis aber so herabsetzen muß, daß von einem Nutzen kaum noch die Rede sein kann. Nicht selten sündigen auf dem Akzidenzgebiete die Inhaber von Zeitungsdruckereien. Sie glauben sich am Lohnkonto einen großen Gewinn dadurch zu verschaffen, daß sie nach Fertigstellung der Zeitung das Personal und die Maschinen im Akzidenzfach beschäftigen und die fertigen Arbeiten dem Auftraggeber zu solch niedrigen Preisen berechnen, daß knapp die Selbstkosten der Herstellung gedeckt

[1]) Vergl. „Zeitschrift“, 16. Jahrg., S. 353, u. Vorw. d. Preist. 5. Aufl. 1903.

werden. Dadurch wird Argwohn über die reelle Berechnungsweise der richtig kalkulierenden Drucker erweckt.[1])

Der Wettbewerb im Buchdruckgewerbe ist von jeher ein sehr scharfer gewesen und es ist durchaus verständlich, daß der Unternehmer, der durch glückliche Organisation seines Betriebes die Spesen etwas verringert, gegenüber weniger tüchtigen im Vorteil ist. Das ist auch die gesunde Seite des Wettbewerbes, die jedem Gewerbe im Interesse der Qualität seiner Produkte zu wünschen ist. Und hiergegen kann und darf auch keine Preiskartellierung schützen. Leider hat aber der Wettbewerb im Buchdruckgewerbe einen wesentlich anderen Charakter, er baut sich zumeist auf völlig unzureichender Berechnung der Produktionsselbstkosten auf. Dadurch entstehen dann Differenzen in der Preisbildung, die teilweise ganz unglaublich sind.[2])

Bei den Verhandlungen des Deutschen Buchdrucker-Vereins mit den preußischen Regierungsbehörden über die amtlichen Drucksachen wurde in den den Behörden von den Buchdruckern gegebenen Unterlagen ein $33^1/_3$ prozentiger Aufschlag auf die Löhne[3]) als hinreichend bezeichnet zur Deckung aller Geschäftsspesen und zur Erzielung eines angemessenen Nutzens!

Ein weiterer Grund für den äußerst regen Wettbewerb ist die ständige Zunahme der Betriebe und Vergrößerung der Leistungsfähigkeit dieser. Es bestanden: 1889 4243 Druckereien mit 13 842 Maschinen; 1909 9150 Druckereien mit 33 310 Maschinen.

Es nahmen die Buchdruckereien demnach zu um 215,65 %, die Maschinen, die im Gewerbe beschäftigt werden, um 240,64 %.[4])

---

[1]) Dazu kommen die im Kundenkreise sich stets befindenden Preisdrücker. Es ist eine beliebte Methode, gerade beim Inseratenwesen eine Zeitung gegen die andere auszuspielen.

[2]) Einer Submission des Rates zu Dresden, veranstaltet unter den Dresdener Buchdruckerfirmen, entnehmen wir folgende Zusammenstellung. Die Buchstaben stellen den zu kalkulierenden Druckauftrag, die Ziffern das niedrigste und höchste Angebot dar.

	Mk.	Mk.		Mk.	Mk.		Mk.	Mk.
a)	825	1793	d)	2767	6912	g)	9697	19583
b)	841	1551	e)	3546	5238	h)	10244	13993
c)	2777	4705	f)	4616	9197			

Selbst wenn stehengebliebener Satz nicht berechnet ist, ist eine Differenz, wie bei g) ganz unerhört.

[3]) Vergl. die Tabelle 35, welche den normalen Aufschlag auf die Arbeitslöhne im günstigsten Falle auf 66 % annimmt.

[4]) Die Ergebnisse von 1889 stützen sich auf Klimsch's Adreßbuch von 1890, die von 1909 stützen sich auf die alljährlich veröffentlichten Feststellungen der Buchdrucker-Berufsgenossenschaft.

Wie verhält sich nun gegenüber dieser Ausgestaltung und Vermehrung der Leistungsfähigkeit des Buchdruckgewerbes der Bedarf an Buchdruckerzeugnissen? Ueber den Gesamtbedarf an Drucksachen lassen sich keine festen Angaben machen. Dagegen läßt sich die Bücherproduktion genau verfolgen. Die Bücherproduktion im deutschen Sprachgebiete steht an der Spitze der Bücherproduktion der Kulturstaaten.[1]) Es mag die Zunahme der Bücherproduktion uns vielleicht einen Anhalt geben können für die Zunnahme des Buchdruckbedarfs überhaupt.

Es wurden 1889 17 986 Bücher im deutschen Sprachgebiet gedruckt. Die Produktion im Jahre 1908 betrug 30 718.[2]) Es hat also die Bücherproduktion in der Zeit von 1889—1908 um 170.79 % zugenommen.

Vergleichen wir diese Zunahme mit der Zunahme der Leistungsfähigkeit der Buchdruckbetriebe, so muß konstatiert werden, daß der Bedarf nicht in dem Maße gestiegen ist, wie die Produktionsfähigkeit des Buchdruckgewerbes.

Als dritter Grund des regen Wettbewerbes ist — und dies gilt vor allem für die Verhältnisse der kleineren Firmen — der Lohntarif und seine noch nicht vollständige Durchführung anzusehen. Der Lohntarif übt selbstverständlich einen bestimmten Einfluß auf die Preisgestaltung aus, denn die durch ihn festgesetzten Arbeitslöhne, sowie die sonstigen tariflichen Bestimmungen bilden schon an und für sich einen wesentlichen Faktor zur Berechnung der Druckarbeiten. Erkennt ein Buchdrucker die tariflichen Bestimmungen nicht an, so hat das einen bedeutenden Einfluß auf die Preisbildung.

Wie sieht es nun aber mit dieser Grundlage bei den tariftreuen Firmen aus. Hält ein Drucker die Lohntarifbestimmungen ein, so müßte man annehmen, daß er in der Kalkulation unter eine gewisse Grenze nicht gehen kann. Da nun die weit überwiegende Mehrheit der Druckereien an ein und denselben Lohn-

---

[1]) Die Bücherproduktion der hauptsächlichsten Kulturstaaten ist folgende:

	Groß-Britannien	Frankreich	Vereinigte Staaten	Deutschland
1897	7926	21555	4928	23861
1905	8252	19351	8117	28378
1906	8603	17978	7139	28886

Frankreichs Produktion geht zurück, Deutschlands Produktion ist nicht mehr so stark fortgeschritten. Vergl. Mitteilungen des „Le Droit d'Auteur“ vom Internationalen Bureau der Union zum Schutze von Werken der Literatur und Kunst in Bern, Nr. 12, vom 15. Dezember 1907.

[2]) Vergl. Statistik des Börsenvereins, 75. Jahrg., Nr. 297, S. 14 809.

tarif gebunden ist — die Lokalzuschläge sind ja nur örtliche Abweichungen — so müßte der Lohntarif allein schon die Rolle eines Regulators auf dem Markte darstellen können.

In der Praxis sieht es anders aus. Dies liegt daran, daß es an einer im gleichen Maße wie der Lohntarif allgemein verbindlichen Ergänzung fehlte, durch welche die übrigen bei der Preisberechnung von Drucksachen mitwirkenden Faktoren [1]) ihre Berücksichtigung finden. Darin ist der Grund zu suchen für die zunehmende eigentümliche Erscheinung, daß trotz fortgesetzter Lohnerhöhung, also stetiger Verteuerung der Produktionskosten seit Bestehen der Tarifgemeinschaft die Druckpreise eher eine Tendenz zum Sinken aufweisen.

Und hier berühren sich die Interessen von Prinzipalen und Gehilfen. Dieses Mißverhältnis zwischen gezahltem Lohn und erzieltem Preis gefährdete nämlich das Bestehen der Tarifgemeinschaft überhaupt. Notwendig war eine allgemein anerkannte, auch von den Gehilfen in ihrer Durchführung — wie der Lohntarif — garantierte Preisregulierung. Der Weg, durch Belehrung einzuwirken auf die Unternehmer, hatte sich durch das Scheitern des sächsischen Preistarifes als ungangbar bewiesen.

Das eine war notwendig, es mußten Normen geschaffen werden für die Preisbestimmung, die allen Verhältnissen sich anpaßten; nur die Allgemeinheit der Unternehmer konnte hierbei in Betracht kommen.

Als im Jahre 1906 der Gedanke eines Preistarifes bestimmtere Gestalt annahm, war man deshalb zunächst darauf bedacht, hierfür die Mitwirkung aller Unternehmer zu gewinnen.

Dies wurde dadurch angestrebt, daß die Vorlage den Kreis- und Bezirksvereinsversammlungen zur Beratung übergeben wurden. Das rege Interesse der Allgemeinheit wird am besten bekundet durch die Tatsache, daß 400 Anträge aus diesen Versammlungen hervorgingen.

Als Grundlage wurde der sächsische Preistarif angenommen. Dieser wurde dann von einer hierzu vom Vereinsvorstand eingesetzten Kommission nach Maßgabe des neuen Lohntarifes und gemachter Erfahrungen umgearbeitet. Die so zustande gebrachte Preistarifvorlage wurde den Bezirksvereinen zur Meinungsäußerung hinausgegeben und schließlich traten Vertreter des Vereins in Leipzig zusammen und beschlossen dort den Preistarif. Seine

---

[1]) Die Zusammenstellung der einzelnen Posten der Produktionsselbstkosten s. Tab. 35.

endgültige Gestalt erhielt er dann auf der Hauptversammlung des Vereins zu Mannheim am 24. Juli 1907.

Träger dieser ganzen Bewegung ist der Verein, der im Namen der Gesamtheit der Unternehmer, die ebenfalls zu Worte gekommen ist, den Preistarif schuf.

Um nun diesem Preisgesetzbuche auch die notwendige Autorität zu verschaffen, wurden in ähnlicher Weise wie für die Durchführung des Lohntarifes, Behörden eingesetzt. Diese Behörden rekrutieren sich zunächst aus Vereinsmitgliedern, setzen sich also nur aus Prinzipalen zusammen. Es gibt Berechnungsämter, welche mit Rat und Tat bei Fragen in der Kalkulation dem Unternehmer zur Seite stehen, und Ehren- und Schiedsgerichte, welche über Innehaltung des selbstgeschaffenen Gesetzes wachen.

Halt und Kraft bekommt aber erst die ganze Schöpfung durch ihre Verbindung mit der Tarifgemeinschaft. Ihr ist die Exekutive gegen die Schleuderer im Gewerbe übergeben und sie besitzt auch Machtmittel, diese zur Geltung zu bringen. So lange sich das Verfahren gegen die Schleuderer noch im Rahmen des Vereins bewegt, trägt es mehr einen kollegialen Charakter, die Machtmittel der Vereinsinstanzen sind verhältnismäßig gering; sie erschöpfen sich mit der Erteilung einer Verwarnung im einfach liegenden Falle, mit einer Verwarnung und Veröffentlichung des Falles in der Zeitschrift bei gröberen Verstößen gegen den Preistarif. Ihr äußerstes Machtmittel besteht darin — und das ist hier besonders wichtig — das Verfahren an die tariflichen Ehrengerichte zu überweisen resp. sofort beim Tarifamt auf Ausschluß des Schleuderers aus der Tarifgemeinschaft zu beantragen.

Wird die Angelegenheit auf tarifliches Gebiet hinübergeführt, verliert sie ihren an und für sich harmlosen Charakter; es treten die paritätischen Tarifbehörden in Aktion; der Preis, um den es hier geht, ist ein hoher. Er bedeutet im äußersten Falle die Ausstossung aus der Tarifgemeinschaft, was unter Umständen gleichbedeutend ist mit wirtschaftlichem Ruin, da alle tariftreuen Gehilfen gemäß der zwischen Verein einerseits und Verband und Gutenbergbund andererseits im Organisationsvertrag resp. Haftungsvertrag getroffenen Beschlüsse den Betrieb des Ausgestoßenen zu verlassen haben.

Das ist das Schwert, das über dem Haupte der Schleuderer schwebt. Sehen wir nun zu, welches die Grundlagen sind, auf die sich das Gesetzbuch des Preistarifes aufbaut und für deren

Anerkennung und Befolgung man solch' scharfe Machtmittel geschaffen hat.

---

2. Die Grundlagen des Preistarifes.

Als Grundlagen dienen die Berechnungen über den Anteil der Geschäftsspesen der Setzereien im Verhältnis zu den gezahlten Setzerlöhnen für die verschiedenen Betriebsarten, sowie der Betriebsselbstkosten für Schnellpressen und Tiegeldruckpressen.

Das Ergebnis der Berechnung, denen Erhebungen in größeren und kleineren Druckereien, also Betrieben der verschiedensten Schattierungen, zugrunde liegen, hat festgestellt, daß die Selbstkosten der Herstellung im Buchdruckereibetrieb weit höhere sind als man bisher angenommen hatte und daß insbesondere der von den Buchdruckereien zur Deckung der Selbstkosten und zur Erzielung eines angemessenen Geschäftsnutzens berechnete Geschäftsaufschlag auf die Löhne bisher nicht im richtigen Verhältnis zu den wirklichen Unkosten der Buchdruckereien stand.

Wenn wir der Untersuchung näher treten, aus welchen Hauptfaktoren sich die Selbstkosten des Buchdruckereiproduktes zusammensetzen, so ist es nötig, zuerst festzustellen, in welchem Verhältnis Arbeit, Material und Spesen sich verteilen auf die einzelnen Vorgänge bei der Herstellung: auf Satz, Druck, Papier.

Die Selbstkosten des Satzes bestehen aus zwei Hauptfaktoren: den Löhnen und den Spesen.

Die Spesen enthalten die entsprechende Verzinsung und Amortisation des Buchwertes des Schriftmaterials, der Utensilien, sowie Anteile an Kosten für Miete, Gehälter der Beamten, Heizung, Beleuchtung, Reparaturen usw. (siehe Tabelle 38). Ihre Höhe wird wesentlich bestimmt durch die Höhe des Buchwertes des Schriftmaterials.

Das Schriftmaterial steht in einem gewissen Verhältnis zu der Größe des Personals. Die verschiedenen Betriebsarten erfordern einen verschiedenen Bestand an Schriftmaterial. Das Material der Werkdruckereien, die sogen. Brotschriften, ist das billigste Schriftmaterial. Sie sind Massenprodukte mit dem entsprechenden Anschaffungspreisen. Der Durchschnitt der Spesen der Werksetzereien ist deshalb gegenüber dem Spesendurchschnitt solcher Setzereien, die anderen Satz als Werksatz pflegen, relativ gering. Er beträgt (siehe Tabelle 38) im Durchschintt 66 % der produktiven Setzerlöhne.

Tab. No. 38. Anteil der Geschäftsspesen der Setzereien im Verhältnis zu den gezahlten Setzerlöhnen.

	Werkdruckereien					Gemischte Betriebe								Akzidenzdruckereien							
Setzerzahl:	20	25	35	40—45	110	3—4	6	10—12	17—18	21	30	35	40	2	3—4	10	14	19	20	25	29
Buchwert des Schriftmaterials und der Utensilien . . . . Mk.	55000	65200	90000	92000	205000	11765	17370	25000	34800	47442	92000	113545	112000	6400	6845	32334	74000	49884	60000	61500	98900
Jahresbetrag der produktiven Arbeitslöhne[1]) (Setzerlöhne) . . . „	32131	39155	46500	58350	150959	3585	7789	16200	25525	30458	42100	51808	53487	2820	4788	14649	20241	23400	26200	31286	36676
Lokalzuschlag des betr. Druckortes „	17½%	17½%	—	10%	20%	—	10%	12½%	20%	12½%	10%	17½%	17½%	12½%	10%	17½%	17½%	10%	17½%	10%	12½%
5%ige Verzinsung des Buchwertes d. Schriftmaterials u. d. Utensilien „	2750	3260	4500	4600	10250	588	868	1250	1740	2373	4600	5677	5600	320	342	1617	3700	2494	3000	3075	4945
5%ige Verzinsung des auf die Setzerei entfallenden Betriebskapitals . . „	1606	1958	2325	2918	7548	179	389	810	1276	1703	2105	2590	2674	141	239	732	1012	1170	1310	1564	1833
10%ige Abschreibung für Abnutzung des Schriftmaterials / 10%ige Abschreibung für Abnutzung der Utensilien . „	5500	6520	9000	9200	20500	1176	1737	2500	3480	4744	9200	11354	11200	640	684	3233	7400	4988	6000	6150	9890
Faktorengehalte bezw. Anteil . . „	1200	1500	2000	2800	6200	—	1200	1000	1400	3542	1800	2640	2850	—	—	1000	2480	2538	2700	2100	2600
Aufräumen, Magazinverwaltung . „	1000	5010[2])	1500	2400	5350	100	200	400	1800	3180[4])	2000	1690	4000[6])	80	100	400	600	2184	4000[8])	1750	1500
Feiertagsbezahlung an die Setzer . „	984	700	1500	2450	3041	130	205	400	675	350[5])	1200	2724	2490	100	100	400	578	1200	800	900	924
Korrekturabziehen u. Abziehpapier „	1500	1500	1200	2000	4300	30	220	500	500	1968	2000	1500	2450	15	75	300	325	843	2200[9])	1650	1800
Kontorspesen (Betriebsleiter, Reklame) . . . . „	2600	1750	2000	2800	14450	340	300	1000	1000	1350	2300	2850	6500[7])	450	700	2233	2570	2562	2500	4300	2000
Lokalmiete (anteilig) . . . . „	1400	2065	2000	2000	6500	200	600	1000	1500	1800	2500	2600	2200	300	300	1160	780	1252	2000	900	2000
Reparaturen, Instandhaltg. d. Räume „	150	100	200	400	450	25	40	100	100	100	250	330	100	30	30	165	100	50	150	180	100
Heizung, Beleuchtung, Reinmachen usw. . . . . „	850	900	1200	1600	3860	100	335	350	445	1027	1000	1000	1050	150	136	428	600	680	850	1375	875
Schnüre, Schwämme, Seife, Handtücher usw. . . . . „	200	200	300	300	800	10	45	100	110	50	400	560	400	15	35	93	300	118	190	275	200
Ausläufer . . . . „	350	—	300	680	1000	—	—	350	450	—	350	550	330	75	200	260	390	170	400	250	320
Frachten (Porti) . . . . „	250	400	1200[3])	800	620	20	40	200	90	—	400	130	200	—	100	307	200	200	260	450	250
Feuerversicherung . . . . „	69	82	100	200	400	20	35	30	48	55	70	425	170	20	10	32	180	69	105	100	180
Kranken-, Invaliditäts-, Unfallversicherung . . . . „	781	850	1000	1220	3000	105	180	270	560	688	900	1225	1625	61	113	340	500	638	660	750	880
Schulgelder, Vereinsbeiträge . . . „	100	127	200	200	500	10	30	100	74	100	300	405	250	50	26	217	140	60	85	150	100
Ausfälle . . . . „	500	200	800	1500	1500	—	100	400	500	—	200	—	400	100	50	150	350	200	450	1000	100
	21790	27122	31325	38068	90269	3033	6524	10760	15748	23030	31575	38250	44489	2547	3239	13067	22205	21416	27660	26919	30497
Es betragen mithin die Spesen auf die gezahlt. produkt. Arbeitslöhne:	68%	69¼%	67⅓%	65¼%	57¾%	84½%	83¾%	66½%	61½%	67⅔%	75%	74%	83¼%	90⅓%	67⅔%	89%	109¾%	91½%	105½%	86%	83%
Der Durchschnitt der Spesen beträgt:	66%					74½%								90⅓%							

[1]) Als produktive Löhne sind die Entschädigungen für diejenigen Arbeitsleistungen anzusehen, die dem Besteller in Rechnung gestellt werden können. Nichtproduktiv sind die Löhne für Feiertage, für Aufräumen, das infolge zeitweisen Arbeitsmangels vielfach vorgenommen werden muß, wie dies bei [2]) der Fall war.

[3]) Für kleinere Druckorte sind bei auswärtigem Kundenkreis hohe Post- und Frachtkonti erklärlich.

[4]) Die hohe Summe für Abräumen erklärt sich aus der Herstellung vieler Werke mit kompliziertem Satz.

[5]) Die meisten Setzer stehen im Berechnen, erhalten deshalb keine Feiertagsvergütung.

[6]) Ergibt sich aus Verwaltung eines umfangreichen Clichélagers.

[7]) Große Reklameausgaben.

[8]) In diesem Betrage ist der Lohn für diejenigen Stunden enthalten, die von den Setzern unter „Aufräumen“ gebucht sind, in der Satzberechnung aber nicht berücksichtigt werden können und daher dem Geschäft tatsächlich verloren gehen.

[9]) Der hohe Betrag ist darauf zurückzuführen, daß die Firma fast ausschließlich feinste Akzidenzen anfertigt, und genötigt ist, als Korrekturen nur gute Abzüge zu liefern.

Berechnung der Betriebsselbstkosten der gebräuchlichsten Buchdruckmaschinen für die Woche.

Tab. No. 39.

	Schnellpressen					Tiegeldruckpressen			
Maschinengröße berechnet nach der Satzgröße . . . cm	40×52	53×78	62×96	78×117	95×136	21,5×30	25,5×35,5	30,5×42,5	37,5×52
Anschaffungswert der Maschine . . . Mk.	2860,—	5700,—	7000,—	9000,—	11000,—	500,—	1400,—	1900,—	2300,—
Elektromotor oder Anteil an der Antriebseinrichtung . . . „	500,—	700,—	1000,—	1000,—	1200,—	Fußbetrieb	450,—	575,—	650,—
Zubehör: Walzenmasse, Walzenschrank, Schließplattentisch, Schließzeug etc. . . „	450,—	600,—	750,—	1000,—	1300,—	140,—	150,—	175,—	250,—
Betriebskapital, berechnet im Jahresbetrag der Löhne . . . „	2390,—	2650,—	3200,—	3500,—	4200,—	1400,—	1560,—	1820,—	2000,—
Löhne:									
Faktorenanteil und Maschinenmeister . . . „	28,—	31,—	34,50	37,—	39,—	27,—	30,—	35,—	42,—
Anlegerinnen (Punktiererin), Auslegerin, Hilfsarbeiter . . . „	18,—	20,—	25,50	29,50	41,50				
Materialien:									
Farbe (schwarz) mittlerer Qualität im Durchschnitt . . . „	4,—	6,—	8,—	12,—	15,—	1,50	2,—	2,50	3,50
Wasch-, Putz-, Schmier- und Zurichtematerial . . . „	2,70	3,25	4,—	5,—	6,—	1,25	1,50	1,80	2,50
Heizung, Beleuchtung, Wasser . . . „	2,50	3,—	3,50	4,—	4,50	1,25	1,30	1,50	1,70
Walzen . . . „	1,—	1,25	1,50	2,—	3,—	—,60	—,80	—,80	1,10
Lasten:									
5 prozentige Verzinsung und 10 prozentige Abschreibung des Anlagekapitals „	11,—	20,20	25,25	31,70	38,95	3,10	9,60	12,75	15,40
5 prozentige Verzinsung des auf die Maschine entfallenden Betriebskapitals „	2,30	2,25	3,10	3,30	4,05	1,35	1,50	1,75	2,—
Betriebskraft und anteilige Verzinsung und Abschreibung der Kraftanlage „	6,—	8,—	10,—	14,—	17,50	—	2,50	3,—	5,—
Miete für Maschinenraum, Papierlager usw. . . . „	5,50	6,—	7,50	8,50	9,—	1,60	2,50	2,50	3,—
Kranken-, Invaliditäts-, Unfall-, Haftpflicht- und Feuerversicherung . . . „	2,—	2,25	2,50	2,50	3,—	1,20	1,30	1,50	1,70
Kontorspesen . . . „	6,—	7,—	8,—	8,50	9,—	2,50	3,—	3,50	4,50
Verschiedenes . . . „	3,—	3,50	4,15	4,50	5,—	2,50	2,50	2,50	3,—
Mk.	92,—	114,—	137,50	162,50	195,50	43,85	58,50	69,10	85,40
Die Betriebsselbstkosten betragen also (bei 53½stündl. Wochenarbeitszeit) pro Stunde „	1,70	2,15	2,60	3,05	3,75	—,85	1,05	1,30	1,60
Aufschlag von 40%									
Zur Deckung sonstiger Unkosten, wie zur Erzielung eines Geschäftsgewinnes pro Stunde „	2,40	3,—	3,60	4,60[1]	5,60[2]	1,20	1,50	1,80	2,20

[1] und [2] Bei diesen Schnellpressen, ihrer Größe entsprechend, ist ein Aufschlag von 50% angebracht.

Der Anteil der Spesen wächst mit der Zunahme des teuren Schriftmaterials. Der Bedarf an Akzidenzschriften erhöht den Posten: Buchwert des Schriftmaterials. Im Gegensatz zu den Brotschriften, die als Massenartikel einen dementsprechenden Anschaffungspreis haben, sind die Akzidenzschriften, Zierschriften, als Qualitätsschriften bedeutend teurer. Da sie außerdem meist nur in kleineren Quantitäten, dafür aber in größter Auswahl gehalten werden müssen, erhöhen sie den Spesenanteil beträchtlich. Je ausgesprochener demnach eine Setzerei den Charakter eines Akzidenzbetriebes erhält, je höher steigen die Spesen.

Die Berechnung der Tabelle gibt ein anschauliches Bild. Während die Spesen bei gemischtem Betriebe, wo neben Werksatz bereits Akzidenssatz betrieben wird, sich auf durchschnittlich 74½ % der produktiven Arbeitslöhne erhöhen, erreichen sie in reinen Akzidenzsetzereien 90⅓ %.

Beim Satz betragen also die Spesen:

im Werkbetrieb	66 %
„ gemischten Betrieb	74½ %
„ Akzidenzbetrieb	90⅓ %
durchschnittlich	77 %

der produktiven Setzerlöhne. Es müssen also 77 % auf die Satzlöhne aufgeschlagen werden, um auf die wirklichen Selbstkosten zu kommen. Bei der Berechnung einer Druckarbeit würden also z. B. bei richtig gerechnetem Satzanteil von 177 Mk. 100 Mk. (56,5 %) auf Löhne und 77 Mk. (43,5 %) auf Spesen entfallen. Material kommt bei der Berechnung des Satzanteiles nicht in Betracht.

Die Berechnung der Betriebsselbstkosten des Druckes setzt sich aus drei Hauptfaktoren zusammen: Lohn, Material und Spesen. Die Spesen setzen sich im wesentlichen zusammen aus der Verzinsung und Amortisation des Maschinenmaterials, Anteil der Miete, Kosten für Betriebskraft (vergl. Tabelle 39). Unter Material sind die Auslagen für Farbe, Putzmittel, Walzen, Heizung usw. zu verstehen. Die Selbstkosten beim Druck (vergleiche Tabelle 39) verteilen sich auf drei Faktoren wie folgt:

Löhne	44 %
Materialien	13 %
Spesen	43 %.

Auf die sich so zusammensetzenden Selbstkosten sind dann je nach Größe der Maschinen Aufschläge zur Deckung unvorhergesehener Vorfälle und Erzielung eines Geschäftsgewinnes von

40 % bei Tiegeldruck- und kleinen Schnellpressen, von 50 % bei größeren Schnellpressen als notwendig erachtet. Das Papier spielt eine geringe Rolle. Der Preistarif hält hier einen Aufschlag auf den Einkaufspreis von 5—15 % je nach den Umständen für angezeigt.[1]) Auf diesen Grundlagen, — der Berechnung der Selbstkosten, die in engstes Verhältnis zu den Löhnen gebracht sind — bauen sich dann die einzelnen Bestimmungen und Anleitungen für die Berechnung und Preisbildung der einzelnen Buchdruckprodukte auf. Es ist genau festgestellt die Berechnung des Satzes von Werken, Zeitschriften, Zeitungen und Akzidenzen, des Druckes aller vorkommenden Arbeiten vom einfachen Tiegeldruck bis zum Vierfarbendruck. Spezialarbeiten, wie Druck von Wertpapieren, Couvertdruck, Plakatdruck, haben besondere Behandlung erfahren. Daran gliedern sich Berechnungen der verschiedenen Aufmachungsarbeiten, Buchbinderarbeiten und der Verpackung. Allgemeine Bestimmungen über den Verkehr mit Zwischenhändlern, von Zahlungs- und Lieferungsbedingungen bilden den Schluß.

Das Wesen des Preistarifes beruht nun darauf, daß durch Feststellung der Grundlagen der Preisberechnung eine gewisse Grenze festgesetzt ist, unter die bei der Preisbildung im Wettbewerb nicht gegangen werden soll. Die Spesen sind in ein Verhältnis zu den Löhnen, die tariflich festliegen, gebracht, wodurch ein fester Ausgangspunkt von allgemeiner Bedeutung gewonnen ist.

Die Aufstellung einer unteren Preisgrenze für Buchdruckprodukte ist nun seitens der Konsumenten als eine Kartellierung aufgenommen worden. Wenn auch die Parteiorgane der Buchdrucker[2]) sich beeilten, dies mehr oder weniger glücklich abzustreiten, so ändert es an der Tatsache nichts. Es fragt sich bloß, wie ist diese Kartellierung einzuschätzen? Ist es wirklich, wie von den Beteiligten behauptet wird, nicht eine plötzliche Neuerung, lediglich entsprungen der Absicht, die Macht eines

[1]) Dieses wird wesentlich beeinträchtigt durch die Tatsache, daß viele Besteller (Verleger) Papier selbst liefern; außerdem ist durch direkte Offerten der Papierfabriken an die Konsumenten von diesen eine scharfe Kontrolle möglich.

[2]) Recht pathetisch erklärte die „Zeitschrift“, 19. Jahrg. S. 736: „Der Preistarif soll nicht etwa einer ringartigen Uebervorteilung der Auftraggeberschaft dienen, sondern er ersetzt lediglich die von bitterer Notwendigkeit diktierte Aufgabe, das Gewerbe auf einer materiellen Grundlage zu erhalten, die es den selbständigen Angehörigen dieses Gewerbes ermöglicht, standesgemäß zu leben und den materiellen Pflichten gegen Familie, Staat, Gemeinde und Gesellschaft, namentlich aber gegen die Arbeiterschaft zu genügen“.

geschlossenen Gewerbes den Interessen der Konsumenten entgegen zu stellen, sondern nur das von den Zeitverhältnissen notwendigerweise bedingte Endergebnis, so läßt sich gegen ein solches Vorgehen der Buchdrucker an und für sich nichts einwenden. Und es scheint so, als wenn in Wirklichkeit nicht das Wünschenswerte, sondern nur das unbedingt Notwendige Grundlage der Preiskartellierung der Buchdrucker ist.

Das haben die Gegner des Preistarifs wohl auch eingesehen und die ganze Frage auf ein anderes Gebiet hinübergeleitet. Man behauptete, der Preistarif hemme den technischen Fortschritt, der auch der Allgemeinheit, nicht bloß dem Gewerbe, zugute zu kommen habe.

Technische Fortschritte von wirklicher Bedeutung sind im Buchdruckgewerbe auch in letzter Zeit nur spärlich an Zahl. Wenn man einige Unbedeutendheiten[1]) beiseite läßt, bleibt nur ein technischer Fortschritt: die Setzmaschine. Sie ist denn auch der Mittelpunkt der ganzen Angelegenheit geworden. Die Setzmaschinenfrage hat im Preistarif eine Regelung erfahren, die die Hoffnung vieler Konsumenten, vor allem der Verleger, die sie auf die Ausnutzung dieser Maschinen gesetzt hatten, zerstörte. In dem Vorgehen der Buchdrucker in dieser Angelegenheit sah man nur eine rigorose Handlungsweise und nicht den Niederschlag der mit der Setzmaschine gemachten Erfahrungen.

---

3. Preistarif und technischer Fortschritt.

a) Der Maschinencharakter der Setzmaschine.

Die Regelung der Setzmaschinenpreise durch den Preistarif brachte den Konsumenten durch die Bestimmung, daß Maschinensatz so zu berechnen sei wie Handsatz, große Enttäuschung. Man hatte sich in den Kreisen der Laien — aber auch im Buchdruckgewerbe selbst — von der Leistungsfähigkeit der Setzmaschinen ein ganz außerordentlich günstiges Bild gemacht. Umso mehr Ueberraschung mußte jener tarifliche Beschluß hervorrufen, der jedoch nichts anderes darstellt als die notwendige Folge der gemachten Erfahrungen.

Vor allem wurde seitens der Verleger[2]) wegen der tariflichen Regelung der Setzmaschinenfrage große Entrüstung gezeigt.

---

[1]) Von größerer Bedeutung ist noch der automatische Bogenanleger.

[2]) Vergl. „Der deutsche Buchdruck-Preistarif und der Verlagsbuchhandel". Eine Denkschrift von M. Paschke, Leipzig, 1909.

Die Setzmaschinenfrage wurde mehr als vordem der Gegenstand widersprechender Meinungen. Es sei darum dieser Frage nähergetreten.

Daß man so große Erwartungen auf die Leistungen der Setzmaschine gesetzt hatte, liegt an der Verkennung des Maschinencharakters der Setzmachine. Dies ist als Ausgangspunkt für alle falschen Vorstellungen von der Bedeutung dieser maschinellen Erfindung anzusehen.

Man glaubte, daß die Setzmaschine etwa eine Umwälzung auf dem Gebiete des Setzens herbeiführen würde, als die Schnellpresse in der ersten Hälfte des neunzehnten Jahrhunderts auf dem Gebiete des Druckens. Mit der bloßen Gedankenverbindung dieser beiden Maschinen gerät man aber schon zu einem Fehlschluß. Die Schnellpresse ist in ganz anderem Sinne eine Maschine als die Setzmaschine. Bei der Schnellpresse wird die menschliche Tätigkeit fast völlig in den Hintergrund gedrängt. Die Arbeit des Gehilfen beschränkt sich lediglich auf das Ueberwachen eines rein automatischen Arbeitsvorganges. Dabei ist die Mehrleistung der verschiedenen Schnellpressen gegenüber der Leistung der alten Handpressen eine ganz enorme und mit der Mehrleistung der Setzmaschinen gegenüber dem Handsatz garnicht zu vergleichen.

Soll die Setzmaschine für das Setzen dieselbe Bedeutung haben, wie die Schnellpresse für das Drucken, müßten wir alle typographischen Errungenschaften von vier Jahrhunderten über Bord werfen. Die Typen müßten auf gleich große Körper gebracht werden, und entweder die Versal- oder die gemeinen Buchstaben fortfallen, dann müßte man das Recht haben, eine Zeile ohne Rücksicht auf Silbenteilung — etwa wie bei der Schreibmaschine — zu brechen und selbst das würde nicht ganz genügen, denn jede Auszeichnung wäre in Wegfall zu bringen. Vor allem würde aber die Tätigkeit des denkenden Setzers kaum jemals durch einen Automaten ersetzt werden können.

Die heute gebräuchlichen Setzmaschinen nehmen an mechanischer Arbeit dem Setzer nur das Eingreifen und Aufsuchen des Buchstabens ab, das durch Tastenanschlag besorgt wird. Alle andere Arbeit des Handsetzers, das Lesen des Manuskriptes, die Beobachtung der Satzregeln, das Ausschließen, das Fertigmachen der Zeilen muß der Setzer im einzelnen bewirken, und werden damit an ihn ganz andere Anforderungen gestellt, als an die bedienende Person der Schnellpresse. „Denn das Setzen

ist eben bei weitem vorwiegend eine geistige Tätigkeit, die niemals durch mechanische Arbeit ersetzt werden kann.“[1])

Neben die Verkennung dieser Tatsache trat dann die Verkennung der Leistungsfähigkeit der Setzmaschine, eine Frucht der amerikanischen Reklame, die die Setzmaschine in unserem Vaterland heimisch machen sollte.

Was für amerikanische Verhältnisse wohl zutreffend war, konnte nicht ohne weiteres auf unsere deutschen Verhältnisse übertragen werden. Dies betrifft vor allem die Frage der Rentabilität, welche seitens der amerikanischen Firmen in so günstiger Weise beantwortet wurde. Die Arbeitslöhne der Setzer, betrachten wir die tatsächlichen Verhältnisse in den Vereinigten Staaten, sind um ein bedeutendes höher als die unserer Setzer. Der deutsche Setzer erhält etwa nur den dritten Teil, ca. 25 Mk., des Lohnes, den der amerikanische Handsetzer (75 Mk.) wöchentlich verdient, d. h. in Deutschland kostet der Handsatz nur ein Drittel soviel als in Amerika.

Setzt nun dort der Maschinensetzer 4 mal so viel als ein Handsetzer, so liefert er in der Woche eine Satzmenge im Werte von 4 × 75 Mk. = 300 Mk. nach Handsatzpreis, für welche er etwa 100 Mk. Lohn erhält.[2]) Der Ueberschuß des Lohnaufwandes zwischen Hand- und Maschinensatz kann also mit 200 M. pro Woche angenommen werden.

Vergleichen wir demgegenüber nun unsere deutschen Verhältnisse. Bei gleicher vierfacher Satzlieferung — und dies ist noch besonders hoch angerechnet aus noch zu erörternden Gründen — seitens des deutschen Maschinensetzers würde sich die Maschinensatzleistung auf 4 × 25 Mk. = 100 Mk. belaufen gegenüber einem Maschinensatzlohn von 35 M. Es würde also ein wöchentlicher Ueberschuß — ohne Spesen — von 65 M. in Deutschland einem Ueberschuß von 200 M. in Amerika bei gleicher Satzleistung gegenüberstehen.

Dieser deutsche Ueberschuß ist aber insofern noch hoch angenommen, als hier entsprechend den amerikanischen Resultaten mit einer vierfachen Satzleistung gerechnet wurde, die aber bei den deutschen Verhältnissen, d. h. bei der Eigentümlichkeit der deutschen Sprache mit ihren Versalien, den schwierigen Wortformen, dem Fraktur- und Antiquadualismus in der Regel nicht

[1]) Vergl. „Erwiderung auf die Verleger-Denkschrift“, herausgegeben vom Deutschen Buchdruckerverein, Leipzig 1909, S. 16.

[2]) Vergl. Bericht der Hauptversammlung des Deutschen Buchdruckervereins Leipzig 1901, S. 35.

erreicht wird. Es wird also das Resultat unseres Beispieles noch einer Richtigstellung dahin bedürfen, daß die Satzleistung der Setzmaschine gegenüber dem Handsatz sich in Deutschland nicht über das Verhältnis von 1 : 3 erhebt.

Auf zwei Gebieten wird der Setzmaschinensatz in der Praxis angewendet, im Zeitungsbetrieb und im Werkbetrieb. Es ist hier durchaus notwendig, daß zwischen beiden Verwendungsmöglichkeiten eine Scheidung gemacht wird. Sie ist für ein völliges Verständnis des Maschinencharakters der Setzmaschine vonnöten.

Eingeführt wurde die Setzmaschine in Deutschland zunächst im Zeitungsbetriebe, und hier kann man sich dem nicht verschließen, daß die Setzmaschine im allgemeinen einen Fortschritt nach verschiedenen Richtungen hin bedeutet.

Hier können die Setzmaschinen infolge der Unveränderlichkeit der Schriftgrade und der Spaltenbreite am besten ausgenutzt werden, zumal auch hier gewisse qualitative Unterschiede zwischen Hand- und Maschinensatz nicht so sehr ins Gewicht fallen, sodaß, volle Ausnutzung der Maschine vorausgesetzt, auch eine gewisse Rentabilität der Maschine vorhanden ist. Wichtiger als diese immerhin nur bescheidene Rentabilität ist die Erhöhung der Schnelligkeit in der Leistung bei Verminderung des Betriebsapparates, speziell in Ersparung von Personal.

Wesentlich anders, und zwar ungünstiger, liegen die Verhältnisse beim Werksatz. Die Setzmaschine kann nur da wirklichen Nutzen bringen, wo sie unbeschränkt ausgenutzt werden kann.

Das ist aber in der Geschäftspraxis reiner Werkbetriebe nur bei günstigsten Verhältnissen dauernd der Fall. Ein Werkbetrieb, und damit auch die Ausnutzung der Setzmaschine, ist allen Zufälligkeiten des Geschäftsganges unterworfen. Sie müssen den Betrieb um so empfindlicher treffen, je größer seine Leistungsfähigkeit durch Aufstellung vieler Setzmaschinen, Anschaffung der erforderlichen, zahlreichen Matrizen-Garnituren und Gießformen ist. Stehen Setzmaschinen still, so laufen mit Ausnahme der Satzlöhne und der Kosten für die Betriebskraft, alle Spesen weiter und verteuern dadurch diese Produktionsmethode derartig, daß Handsatz sich billiger stellt.[1]) Für kleinere Betriebe, die nur wenige

[1]) In dem Berichte der Versammlung des Deutschen Buchdruckervereins, 1901, S. 37, wird gerechnet, daß in solchen Fällen die Spesenlast derartig anschwillt, daß der Lohn, der für das gleiche Quantum Handsatz gezahlt wäre, um 15—20 % überstiegen wird.

Maschinen haben und dabei von allen Zufälligkeiten der Auftragseingänge abhängig sind, gestaltet sich die Sachlage noch ungünstiger.

Die ungemein weitgehenden Ansprüche, die von den Verlegern an den Buchdrucker betreffs Auswahl der Schriften usw. gestellt werden, machen es beim Setzmaschinenbetriebe notwendig, daß ein ansehnliches Kapital in Matrizen und Gießformen festgelegt wird. Ein einigermaßen leistungsfähiger Maschinenwerksatzbetrieb müßte für Frakturschriften 12—16 Sätze Matrizen, für Antiqua vielleicht reichlich $1/2$ so viel vorrätig haben, was eine weitere Verteuerung des Setzmaschinensatzes bewirkt. Hinzu kommt noch der notwendige Vorrat an Metall, der ein ganz erheblicher ist. Rechnet man bei glattem Satz für jede Maschine pro Tag 1 Zentner Metall, so sind dies pro Woche, wenn man Korrekturzeit und sonstigen Aufenthalt abrechnet, etwa 5 Zentner. Dieses Wochenquantum multipliziert mit der Zahl der Maschinen läßt klar erkennen, daß bei einer größeren Anzahl Maschinen und bei dem oft monatelang auf den Brettern herumstehenden fertigen Satz ein ganz erhebliches Metallquantum verfügbar sein muß, dessen Verzinsung die Maschinenspesen erheblich belastet.

Die Erfahrung, die innerhalb einer etwa zehnjährigen Periode mit der praktischen Verwendung der Setzmaschinen gemacht worden sind, haben dann zu jenem Beschluß geführt, daß Maschinensatz gleich dem Handsatz zu berechnen sei.

Der Versuch einer Rentabilitätsberechnung der Setzmaschinen — teilweise auf Grund eigener Erhebungen — möge eine Ergänzung dieser Ausführungen bilden.

b) Die Rentabilität der Setzmaschinen.

Folgende Berechnung soll dazu dienen, indem auch auf die kleinsten Posten eingegangen wird, nachzuweisen, wie sich die Rentabilität des Maschinensatzes gegenüber dem Handsatz in der Praxis gestaltet. Es wird also festzustellen sein das Verhältnis der Kosten eines gleichen Quantums Maschinensatz und Handsatz.[1])

Wir wenden uns zunächst der Setzmaschine „Typograph“ zu und untersuchen ihre Rentabilität im Zeitungssatz. Alle Berechnungen beruhen auf tariflicher Basis.

---

[1]) Die Berechnung der Rentabilität des „Typograph“ beruht auf eigenen Erhebungen in der Praxis.

Zunächst sei festgestellt das Quantum Satz, das von beiden, der Maschine und dem Handsetzer, in der gleichen Zeit geleistet werden kann.

Handsatz: Bei neunstündiger tariflicher Arbeitszeit rechnet man 2 Stunden auf Ablegen des schon verwendeten Satzes. Es beträgt demnach die tatsächliche Satzzeit im Handsatz 7 Stunden. Die Satzleistung pro Stunde im Handsatz (Petitkegel) beträgt 1680 Buchstaben.[1]) Die tägliche Satzleistung ist demnach 11 760 Buchstaben einschließlich Korrektur.

Maschinensatz: Von der 8stündigen Arbeitszeit gehen ab für kleine Reinigung ½ Stunde täglich, für große Reinigung wöchentlich 2 Stunden. Mithin beträgt der Abgang von der Arbeitszeit für Reinigung wöchentlich überhaupt 4½ Stunde. Es bleibt also für den Tag von 8 Stunden nur eine tatsächliche Satzzeit von 7,15 Stunden übrig. Der „Typograph"[2]) setzt pro Stunde 5000 Buchstaben. Bei 7,15 stündlicher Arbeitszeit täglich demnach 36 000 Buchstaben. Es stehen sich die täglichen Leistungen eines Handsetzers und eines Maschinensetzers (am „Typograph") mithin gegenüber

Handsatzleistung pro Tag	Maschinensatzleistung pro Tag
11 760 Buchstaben	36 000 Buchstaben.

Die Arbeitsleistung eines Maschinensetzers ist mithin dreimal so groß als die des Handsetzers in derselben Zeit. Korrekturen sind bei beiden Satzleistungen eingerechnet. Auf dieses Verhältnis 1 : 3 gründet sich nun die Kostenberechnung.

Um die Maschinensatzleistung einer Woche zu erreichen, sind 3 Handsetzer notwendig. Diese erhalten wöchentlich (Durchschnittsalter von 21—24 Jahren angenommen) 3 × 24 Mk. = 72 Mk. Lohn. Lokalzuschlag ist nicht angenommen.

---

[1]) Die Leistungen tüchtiger Handsetzer sind ganz enorm. So berichtet Faulmann (S. 631), daß bei einem im Jahre 1874 zu Washington abgehaltenen Preissetzen der Sieger im Durchschnitt 3380 Nonpareille-Buchstaben in der Stunde setzte. Ein anderer 2836 Buchstaben Garmond in derselben Zeit. Bei einem Wiener Preissetzen (1875) erreichte der beste Setzer in 2 Stunden 35 Min. eine Leistung von 7104 Buchstaben. — Im Durchschnitt setzt ein geschickter Setzer 2000 Buchstaben in der Stunde. Bei länger andauerndem Setzen kann eine Leistung von 1690—1700 Buchstaben einschließlich Korrektur schon als recht befriedigend angesehen werden.

[2]) Die tarifliche Mindestleistung am „Typograph" beträgt 4200 Buchstaben. Ein Durchschnittssetzer erreicht 5000.

Der Maschinensetzer (Alter von 21—24 Jahren angenommen) erhält wöchentlich laut Tarif 24 Mk. + 25 % Zuschlag = 30 Mk.

Hierzu treten die Betriebsunkosten der Maschine pro Woche:

Wöchentlicher Anteil an 10 %iger Amortisation des Anlagekapitals	12,00 Mk.
Wöchentlicher Anteil an 5 %iger Verzinsung desselben	6,00 „
Ersatzteile, Matrizen	3,25 „
Gasverbrauch [1])	2,20 „
Wasserverbrauch [2])	1,56 „
Kraft $^1/_6$ PS.	1,20 „
Reinigungsmaterial [3])	1,45 „
Metallverlust	1,50 „
Kohlenverbrauch beim Metallumschmelzen	0,70 „
Hilfskraft bei Fertigmachen des Satzes [4])	5,15 „
Summe	35,01 Mk.

Zu diesen wöchentlichen Unkosten von 35,01 Mk. tritt der Lohn des Maschinensetzers von 30 Mk. hinzu. Es kostet demnach das gleiche Quantum wöchentlicher Satz:

bei Maschinensatz 65 Mk.,
bei Handsatz 72 Mk.

Mithin ist eine Ersparnis bei Maschinensatz pro Woche von 7 Mk. zu verzeichnen, d. h. bei Zeitungssatz arbeitet der „Typograph" um 11,07 % billiger als der Handsetzer.

Bei den beiden anderen gebräuchlichen Zeitungsmaschinensatzsystemen, der „Linotype" und der „Monoline", liegen die Verhältnisse ähnlich. Bei diesen Systemen betragen die wöchentlichen Unkosten:

---

[1]) Das Gas wird zur Erhitzung des Gießapparates gebraucht; pro Woche 20 cbm Gas à 11 Pf.

[2]) Zur Kühlung der Gießform 12 cbm à 13 Pf.

[3]) An Reinigungsmaterial wurden pro Woche verbraucht: Oel 20 Pf., Petroleum 15 Pf., Benzin 90 Pf., Lappen 20 Pf. Die Reinhaltung der Maschine ist eine der Hauptbedingungen für deren Leistungsfähigkeit, deshalb hat der Tarif eine wöchentliche Reinigungszeit von 4 ½ Stunden angeordnet.

[4]) Während der Handsetzer den korrigierten Satz fertig zum Druck abliefert, setzt der Maschinensetzer die fehlerhaften Zeilen noch einmal. Das Einfügen dieser Korrekturzeilen in den Satz dagegen, auch das Säubern des Maschinensatzes von Gußspritzern, sowie andere kleine Tätigkeiten machen täglich eine 2stündige Hilfsleistung notwendig. Der dafür berechnete Betrag entspricht einer tariflichen Entlohnung eines Setzers unter 21 Jahren für 12 wöchentliche Arbeitsstunden.

	Linotype Mk.	Monoline Mk.
10 %ige Amortisation	24,00	13,98
5 %ige Verzinsung	12,00	6,99
Gas, inklusive Anheizen	3,24	2,58
Kraft 1/4 PS (1/6 PS)	1,80	1,20
Oel und Putzzeug	0,24	0,18
Ersatzteile und Reparaturen (Matrizenersatz)	12,00	6,42
Bleiverlust und Umschmelzen	1,56	1,20
Menschliche Hilfskraft zum Fertigmachen des Satzes	5,15	5,15
Summe:	59,99	37,70

Es stellen sich demnach die wöchentlichen Unkosten ohne Löhne für die Linotype auf 59,99 M., für die Monoline auf 37,70 Mk.

Die Leistungsfähigkeit der Linotype ist eine größere als die des Typograph und der Monoline, welche annähernd gleich sind. Die Linotype setzt durchschnittlich pro Stunde 6800 Buchstaben; dies würde also einer Gesamtleistung von 4 Setzern entsprechen. Für die Monoline können die Verhältnisse des Typograph übernommen werden. Es gestalten sich demnach die Kosten der Linotype unter Einberechnung eines wöchentlichen Lohnes von 30 Mk. auf 89,99 Mk. Dasselbe Quantum Satz, im Handsatz hergestellt, erfordert die wöchentliche Arbeitskraft von 4 Handsetzern, also 4 × 24 Mk. = 96 Mk. Es kommt demnach der Linotypesatz als Zeitungssatz 6,01 Mk. billiger als das gleiche Quantum Handsatz.

Die Leistung der Monoline entspricht der Leistung von 3 Handsetzern. Es würden also zu den Unkosten von 37,70 Mk. 30 Mk. Lohn kommen, und somit einem Gesamtkostenaufwand von 67,70 Mk. für Maschinensatz ein Kostenaufwand von 72 Mk. für die gleiche Quantität Handsatz gegenüberstehen. Der Monolinesatz wäre demgemäß um 4,30 Mk. billiger als das gleiche Quantum Handsatz.

Es gestalten sich demnach die Resultate:

Typographsatz	billiger	als	Handsatz	um	7,00 M.	= 11,07 %,
Linotypesatz	„	„	„	„	6,01 „	= 10,69 %,
Monolinesatz	„	„	„	„	4,30 „	= 10,64 %.

Wenn man bedenkt, daß in unseren Beispielen die Chancen für den Maschinensatz insofern günstig liegen, als wir es hier mit Leistungen im Zeitungsbetrieb zu tun haben, wo das Manuskript reichlich fließt, durch Formatwechsel kein Zeitverlust

entsteht, und an Korrektheit des Satzes minimale Anforderungen gestellt werden, so wird man wohl ermessen können, wie die Aussichten der Rentabilität dort sind, wo alle diese günstigen Bedingungen fortfallen, also beim Werksatz, wo an die Posten: Matrizen und Metall ganz andere Anforderungen gestellt werden, also alle beim Zeitungssatz das relativ günstige Resultat bedingenden Umstände nicht vorhanden sind.

Eine Umfrage, die von unserer Seite über die Rentabilität der einzelnen Maschinensysteme angestellt wurde, kommt zu demselben Ergebnis als unsere Berechnung. Der finanzielle Vorteil der Setzmaschinen ist ein recht geringer; vielfach lassen sich Ueberschüsse in dieser Hinsicht überhaupt nicht feststellen. Das Resultat war folgendes:

	Ersparnisse	keine	unbestimmt
Linotype[1]	2	1	6
Typograph	3	4	3
Monoline	3	4	10

Eines geht aus dieser Aufstellung hervor. Ueber die Rentabilität der Setzmaschine ist man selbst in Fachkreisen noch vielfach im Unklaren. Von den 34 gezählten Antworten lauten allein 19 unbestimmt. Die 8 Angaben über Ersparnisse gehen dagegen derartig auseinander, — teils in absoluten, teils in relativen Zahlen angegeben — daß man an ihrer Zuverlässigkeit großen Zweifel hegen darf:

	Ersparnisse gegenüber dem Handsatz pro Jahr	
	niedrigste Angabe	höchste Angabe
Monoline	1080 Mk.	3000 Mk.
Linotype	1350 „	4000 „
Typograph	1000 „	1200 „

Es kann eine Rentabilität in vielen Fällen überhaupt nicht festgestellt werden; da wo sie festgestellt ist, schwankt sie ungemein. Wenn diesen ungeklärten Verhältnissen gegenüber der Tarif eingreift, um wenigstens Einheitlichkeit in der Berechnungsweise des Maschinensatzes eintreten zu lassen, ist das ein verdienstvolles Vorgehen. Die teils recht erheblich günstigeren Angaben über die Rentabilität, die noch vielfach in der Fachliteratur zu finden sind und Resultate zeitigen, nach denen die Linotype um 32 %, der Typograph um 31 %, die Monoline — sie hat sich unter den dreien am wenigsten bewährt — gar um 39,81 %

[1]) Die Lanston-Monotype (vergl. Anmerkg. 1 S. 105 d. Abh.) hat im Tarif keine besondere Regelung erhalten, weshalb wir sie nicht berücksichtigt haben.

billiger arbeite als der Handsetzer,[1]) sind durch die Resultate in der Praxis[2]) widerlegt, durch tarifliche Bestimmung ist dann dieses negative Resultat gleichsam sanktioniert. Durch Einführung von Doppelschichten, die z. B. zwölfstündige Arbeitszeit der einzelnen Maschine ermöglichen, mag sich die Rentabilität der Setzmaschinen günstiger gestalten. Aber auch hier kommt dies wohl mehr den Zeitungsdruckereien zugute als den Werkbetrieben.

Nicht die größere technische Vollkommenheit eines Produktionsprozesses, sondern lediglich seine Billigkeit ist maßgebend für seine praktische Verwertung im Wirtschaftsleben. Es genügt nicht, daß eine Arbeit ersparende Produktionsmethode erfunden ist, damit sie Verwendung findet; ihre Anwendung muß auch weniger kosten als die Arbeit, die sie ersetzt.

Es wird dauernd an der Ausgestaltung der heute gebräuchlichen Setzmaschinensysteme gearbeitet, neue Systeme von unglaublicher Leistungsfähigkeit sollen erfunden sein, allerdings kennt man von diesen noch nichts weiter als ihre pomphafte Ankündigung.[3]) Wird dem Buchdruckgewerbe eine wirklich rentable Setzmaschine geschenkt, wird sich der § 1 des Preistarifes von selbst erübrigen.

---

[1]) Solche Berechnungsresultate führt das „Archiv für Buchgewerbe", Jahrg. 1903, Heft 40, an, vergl. auch Franke: „Die Buchdruckerkunst", Leipzig 1904, S. 114.

[2]) A. Gerstenberg, Hildesheim, kommt bei der Unkostenberechnung für den Typographsatz wöchentlich sogar auf eine Höhe von 43,21 Mk. Die Aufstellung der Unkosten ist diese:

10 %ige Abschreibung	11,15	Mk.
5 %ige Verzinsung	5,56	„
Gas- und Wasserverbrauch	6,—	„
Elektrisches Licht und Kraftbetrieb	4,—	„
Lokal, Putzlappen, Oel	2,—	„
Matrizen, Ersatzteile, Reparaturen	3,—	„
Metallumschmelzen und -Kosten	2,50	„
Zeugverlust (Blei)	3,—	„
Korrekturzeilen auswechseln	6,—	„
	43,21	Mk.

Es würde nach dieser Aufstellung der Maschinensatz gegenüber dem Handsatz sogar noch verteuert werden. Die Posten sind alle recht reichlich aufgestellt. Ein großer Unterschied besteht zwischen dem Posten Gasverbrauch der Gerstenbergschen (6 Mk.) und unserer Aufstellung (3,76 Mk.). Die Anrechnung des elektrischen Lichtes ist überflüssig. Die drei durch eine Maschine ersetzten Handsetzer würden die gleiche Lichtmenge zu ihrer Arbeit benötigen.

[3]) Vergl. „Korrespondent", Jahrg. 1909, Nr. 121.

c) Die Bewertung der tariflichen Regelung der Setzmaschinenfrage.

Wie wir nachzuweisen versuchten, besteht keine nennenswerte Verbilligung des Satzes durch den Maschinensatz.

Denn selbst wenn wir die günstigsten Ausnutzungsverhältnisse der Setzmaschine annehmen — keine Störung in der Maschinerie, gewissenhafter, geschickter Setzer, gutes Manuskript und Beschäftigung der Maschine im Zeitungsbetriebe — ist die Verminderung der Selbstkosten des Setzmaschinensatzes gegenüber dem Handsatz so gering, daß irgend ein nennenswerter Einfluß auf die Höhe des Preises der Buchdruckprodukte — also vor allem des Bücherpreises, was im Interesse der Allgemeinheit läge, — nicht eintreten könnte.

Die Bestimmung des § 1 des Preistarifes ist durchaus berechtigt. Dem Preistarif, der die Konsequenzen des Lohntarifes naturgemäß ziehen mußte, deshalb einen Vorwurf zu machen, daß er Vorteile für die Gesamtheit in rein egoistischem gewerblichen Interesse unterdrücke, ist ungerecht, weil es der sachlichen Grundlage entbehrt.

Glaubt man in der heutigen Regelung des Setzmaschinensatzpreises ein künstliches Aufhalten eines technischen Fortschrittes zu sehen, so gehe man, bevor ein Urteil gefällt wird, an die ursprüngliche Quelle und untersuche die Bestimmungen im Lohntarif über die Löhne an den Setzmaschinen, auf die sich der § 1 des Preistarifes stützt. Der Lohntarif läßt nur gelernte Setzer an die Setzmaschinen. Untersuchen wir, ob diese Bestimmung billigen Anforderungen entspricht.

Es besteht kein Zweifel, daß durch die tarifliche Bestimmung, betreffend die Entlohnung an den Setzmaschinen, der Setzmaschinensatz verteuert worden ist. Es fragt sich nun, ob man berechtigt war zu diesen Anordnungen, die die Rentabilität der Setzmaschinen in Frage stellen mußten.

Nehmen wir an, man hätte die billigen weiblichen Arbeitskräfte zur Bedienung der Setzmaschinen zugelassen. Um die Differenz des hohen tariflichen Maschinensetzerlohnes und des billigen weiblichen Lohnes wären die Selbstkosten gefallen. Würde dies nun von wesentlichem Einfluß auf die Preisgestaltung des Maschinensatzes gewesen sein?

Es fragt sich, ob die weibliche Arbeitskraft auch wirklich um so viel billiger gearbeitet hätte als zunächst es die Differenz

der Entlohnung erscheinen läßt, und ob nicht vielmehr ein erheblicher Ausfall an Leistungen, der zuzuschreiben wäre der weiblichen körperlichen Konstitution und Veranlagung, vor allem im korrekten und in der Produktivität konstanten Setzen bei längerer Dauer der Arbeitszeit, die zunächst augenscheinlichen Vorteile in recht ungünstiger Weise beeinflußt hätte. Die Frau hat sich als Handsetzerin[1]) nie recht bewährt, das zeigt ihre geringe Verwendung im Handsatz. Wir haben aber schon an anderer Stelle zu zeigen versucht, daß an den Maschinensetzer zum mindesten dieselben Anforderungen gestellt werden müssen, als an den Handsetzer. Ja, noch viel höhere. Denn Hauptbedingung zur vollen Ausnutzung der Setzmaschinen ist die besondere Tüchtigkeit ausgebildeter Setzer, die nicht bloß viel, sondern auch guten, fehlerlosen Satz liefern und alle unnützen Korrekturen vermeiden. Auch ist es wünschenswert, daß sie mit dem Mechanismus der Maschine so vertraut sind, daß sie kleine Stockungen an derselben sofort selbst abstellen und beseitigen können.

Vergegenwärtigen wir uns aber einmal, welche Folgen eine Nichtbeachtung dieser Selbstverständlichkeiten und die überwiegende Verwendung billiger — also vor allem weiblicher — Arbeitskräfte an den Setzmaschinen gehabt hätte. Der Setzmaschinensatz wäre in der Tat dann billiger zu berechnen gewesen. Die Nachfrage nach dem billigen Setzmaschinensatz hätte naturgemäß erheblichen Umfang angenommen. Die Setzmaschinenfabriken hätten einen erheblich höheren Absatz gehabt, die Konkurrenz des billigen Maschinensatzes gegenüber dem Handsatz hätte mit jeder neuaufgestellten Maschine schärfere Formen angenommen. Die Zahl der Arbeitslosen wäre zum mindesten im Quadrat der im Betriebe sich befindenden Setzmaschinen gestiegen. Der Handsatz, um konkurrenzfähig zu bleiben, hätte eine Ver-

---

[1]) In Deutschland hat sich die Frau als Setzerin nie recht bewährt. Es besteht auch scheinbar nicht das Bedürfnis, sich diesem Berufe zuzuwenden. Heute ist das Buchdruckgewerbe durch den Tarif, soweit wenigstens der Machtbereich der Tarifgemeinschaft geht, für Frauen gesperrt. Aber auch aus früheren Zeiten hören wir nichts davon, daß die Frauen den Setzerberuf als besonders erstrebenswert ansehen und danach handeln. Von Fragstein: „Die Berufswahl unserer Töchter“ (vergl. Korrespondent, Jahrg. 1886, No. 34), spricht aus gewerblichen wie aus gesundheitlichen Gründen den Frauen die Geeignetheit zum Setzerberuf ab. Die Anstelligkeit und Gewandtheit der Frau mag zunächst als günstig erscheinen, dies wird aber aufgehoben durch schwankende Leistungen bei längerer Dauer und Mangel an Korrektheit. In Deutschland gibt es heute noch 88 Setzerinnen, ausschließlich im Osten Deutschlands.

billigung in der Herstellung erfahren müssen auf Kosten der Löhne und der Qualität der Arbeit. Die schönen Errungenschaften der Tarifgemeinschaft wären in ihrer Existenz gefährdet worden. Die Lage des Schriftgießereigewerbes wäre eine noch ungünstigere geworden, man wäre einer Katastrophe nahe gekommen. Und weshalb dies alles?

Einer Maßnahme wegen, von der man auch nicht im Entferntesten hätte wissen können, ob sie ihre Mission — billigere Drucksachen, vor allem billigere Bücher, im Interesse der geistigen Bildung unseres Volkes — auch erfüllt hätte, ob nicht zu der Verschlechterung der Lage des Handsetzers auch noch die Enttäuschung gekommen wäre, über die Leistungsfähigkeit nach Güte und Quantität der „billigen" Setzmaschinenkräfte. Der noch dazu fragliche Nutzen[1]) für die Allgemeinheit hätte in keinem Verhältnis gestanden zu den erheblichen Schädigungen, die das Gewerbe erfahren hätte.

Es zeugt von einem weiten Blick der tariflichen Gesetzgeber, daß dem in jener tariflichen Bestimmung, an Setzmaschinen sind nur gelernte Handsetzer zu beschäftigen, vorgebeugt wurde.

Wird die Konstruktion der Setzmaschine vervollkommnet, werden dann wirklich solche Leistungen ermöglicht, die den Handsatz auf der ganzen Linie schlagen, so wird der Buchdrucker daraus die Konsequenzen ziehen. Dann war der § 1 des Preistarifes ein Provisorium, das sich erübrigt, das aber große Dienste geleistet hat zu einer Zeit, als eine nur scheinbar neue Bahnen weisende Erfindung einem Gewerbe fast eine Umgestaltung hätte aufgezwungen, zu der sie in keiner Weise berechtigt war. Die Setzmaschine ist im allgemeinen sowohl in Laien- wie in Fachkreisen überschätzt worden. Wenn die Setzmaschine das wird leisten, was man bisher von ihr nur annahm, dann wird sie erst in Wahrheit ein technischer Fortschritt von allgemeiner Bedeutung sein.

Nehmen wir heute die Setzmaschine für das was sie ist: eine höchst beachtenswerte Hilfsmaschine, nicht aber ein das ganze Gewerbe umgestaltender Apparat wie die Schnellpresse.

---

[1]) Das Verlagsgeschäft, das stark unter Ueberproduktion leidet, die erst in letzter Zeit etwas eingeschränkt ist, hätte eine Erhöhung seines Nutzens nicht ungern gesehen.

Schluss.

Der Tarif verschaffte sich erst allmählich Eingang in weitere Kreise. Das Experimentieren der ersten Tarifperiode war für eine großzügige Entwickelung im allgemeinen nicht günstig. Die schwankende Stellung des Prinzipalvereins konnte diesen Zustand nur unterstützen.

So sind denn die zahlenmäßigen Resultate der Anhänger der Tarifgemeinschaft zunächst äußerst mäßige.

Der Grad der Bedeutung, den die Tarifgesetze genießen, läßt sich naturgemäß nur dann richtig feststellen, wenn man die Anzahl der Firmen berücksichtigt, in denen der Tarif eingeführt ist. Die tariftreuen Firmen bezahlen tariftreu und halten sich auch an die anderen tariflichen Bestimmungen. Somit ist die Zahl der tariftreuen Gehilfen von ihnen abhängig. In der Theorie möchte natürlich jeder Gehilfe tariftreu sein, da die tariflichen Bestimmungen mehr als nach einer Hinsicht eine Verbesserung seiner allgemeinen Lage bedeuten.

Erst in der zweiten Tarifperiode sollte der Wert, den die tariflichen Bestimmungen auch für die Prinzipale haben, weiteren Kreisen der Unternehmer offenbar werden. In dieser Periode sehen wir dann ein ganz bedeutendes Anwachsen der tariftreuen Firmen, sodaß wir heute von 9150 bestehenden Firmen 7300 tariftreue Firmen haben.

Naturgemäß sind die größeren Betriebe früher zur Innehaltung der Tarifbestimmungen übergegangen als die kleineren und kleinsten. Es hat das verschiedene Gründe. Diese großen Betriebe, die über ein ganz anderes Absatzgebiet verfügen als die kleineren, eine ganz andere Stellung einnehmen als Lieferant gegenüber dem Konsumenten, als letztere, sind eher in der Lage, die höheren Anforderungen, die an sie gestellt werden, auf dem Gebiete des Lohnwesens zu erfüllen als die kleineren Firmen, die mit weniger einsichtsvollen Abnehmern, dafür mit umso zahlreicherer Konkurrenz zu tun haben. Große Buchdruckbetriebe nehmen in ihrer Eigenart fast Monopolstellungen ein und ist ihnen mehr erlaubt als anderen schwächeren Unternehmern. Es liegt aber auch auf der Hand, daß die großen Unternehmungen, die mehr als kleinere

abhängig sind von der Anzahl ihrer Hilfskräfte und deren Leistungsfähigkeit, eher geneigt sind, Wünschen dieser nachzugeben, zumal wenn diese sich ihrer Bedeutung bewußt werden und eine entschiedene Stellung einnehmen.

Daß aber heute auch kleine und kleinste Betriebe Mitglieder der Tarifgemeinschaft sind, ist ein Zeichen dafür, daß die tariflichen Bestimmungen immer mehr als Normalbestimmungen angesehen werden, daß sie sich selbst immer mehr auch den verschiedensten Betriebsarten anpassen.

Freilich gibt es immer noch eine Anzahl Firmen, welche abseits jeder tariflichen Bestrebungen stehen, die es ermöglichen, noch Arbeitskräfte zu erlangen, welche zu nicht tariflichen Bestimmungen arbeiten. Es sind dies aber auch nur die ganz kleinen der Buchdruckereibetriebe mit wenig Ausnahmen, denn da 94 % aller Gehilfen tariftreu sind, also in nichttariftreuen Buchdruckereien nicht arbeiten dürfen, müssen die nichttariftreuen Firmen sich mit den restlichen 6 % begnügen, d. h. sie sind auf eine bestimmte Betriebsgröße festgelegt. Ihre Ausdehnung ist fast unmöglich, da es ihnen an Arbeitskräften fehlt. Ob es jemals gelingen wird, auch diese kleinen Betriebe, die vielfach auch ohne Gehilfen arbeiten — so mancher Buchbinder oder Besitzer eines Schreibwarenladens hat eine Buchdruckpresse und ist dann Buchdruckereibesitzer — in den Kreis der Tarifgemeinschaft zu ziehen, kann mehr als zweifelhaft erscheinen; denn wenn auch alle Gehilfen einmal sollten tariftreu werden, so besteht immer doch noch die Möglichkeit, daß Kleinbetriebe oder solche Betriebe, bei welchen die Familie des Besitzers das Druckereipersonal bildet, eine zwar sehr gedrückte, aber doch zähe Existenz[1]) führen und durch ihre Tätigkeit eine Konkurrenz derjenigen Buchdruckereibetriebe sind, die den Tarif anerkennen und an sich gesunde Existenzen sind.

Betrachtet man die gesamte Leistung der Tarifgemeinschaft, so wird man sich nicht eines gewissen Gefühles der Hochachtung erwehren können vor der Einsicht, die beide vertragschließenden Parteien gezeigt haben. Was bei anderen Gewerben Veranlassung zu heftigsten Kämpfen wurde, ist durch die verständige Haltung der Buchdrucker Veranlassung geworden, daß beide Parteien, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, sich näher traten.

[1]) Ohne Existenzberechtigung. Wo eine rückständige gewerbliche Betriebsform besteht, wo Konkurrenzfähigkeit nur durch elende Arbeitsbedingungen erhalten wird, ist die Existenzberechtigung verwirkt. Vergl. auch Brentano „Arbeitslohn und Arbeitszeit“, S. 50.

Der Wert der Tarifgemeinschaft wird recht sichtbar, hält man gegen die jetzt herrschenden Verhältnisse die Zustände, die vordem im Buchdruckgewerbe geherrscht haben, wo unter dem Prinzip der unbedingten Gewerbefreiheit ein jeder tun und lassen konnte, was ihm beliebte, wo über dem Wohl des Gewerbes die Interessenpolitik der einzelnen stand, ständig Konfliktstoff schaffend.

Das Buchdruckgewerbe ist durch die Eigenart seiner technischen Struktur geradezu prädestiniert für eine tarifliche Regelung seiner Erwerbsverhältnisse. Insofern kamen also die äußeren Verhältnisse den Buchdruckern entgegen.

Aber sie sind doch nicht das ausschlaggebende Moment gewesen, denn jene gleichbleibenden technischen Verhältnisse waren eben sowohl vorhanden zu Zeiten des Zunftwesens wie zu Zeiten der Gewerbefreiheit. Es mußte erst das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein anderes werden. Erst als man einsah, daß über das Wohl des einzelnen das Wohl des ganzen Gewerbes zu setzen ist, als man einen freien Blick gewann für die Schäden einer schrankenlosen Interessenpolitik, als ein gewisses soziales Verständnis sich bei den Buchdruckern beider Parteien Bahn brach, da konnte die Verwirklichung der tariflichen Pläne eintreten. Und diese tariflichen Anordnungen sind nun in ihrer Entwickelung ein Segen für das gesamte Gewerbe geworden. Man hat es verstanden den Anforderungen, die die vorwärts schreitende Zeit an den Wechsel der Verhältnisse stellt, zu entsprechen. Man hat durch die zahlreichen Tarifrevisionen je nach der Lage des gesamten Gewerbes die Erwerbsverhältnisse neu geregelt. Daß die Tarifgemeinschaft es vermocht hat, den Anforderungen der Zeit, die eine immerwährende Veränderung wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse mit sich bringt, gerecht zu werden, ist ihre schönste Leistung.

Im einzelnen haben wir versucht dies nachzuweisen auf den verschiedenen Gebieten der Erwerbsverhältnisse im Buchdruckgewerbe.

Im Mittelpunkt der tariflichen Regelung steht das Lohnwesen. Uebersieht man die Entwickelung der Löhne seit Einführung der Tarifgemeinschaft, setzt die Resultate der tariflichen Lohngesetzgebung in ein Verhältnis zu den Resultaten der Lohnentwickelung anderer Erwerbsschichten, wird man sich der Tatsache nicht verschließen können, daß hier meist durch friedliche Vereinbarung genau den fortschrittlichen Verhältnissen Rechnung getragen

worden ist, wie dort, wo sich die Lohnbildung nicht vollzogen hat auf friedlichem Wege, sondern durch das Wechselspiel der Machtverhältnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Mit Recht sagt bei Erörterung der Ergebnisse der Revisionsverhandlungen im Jahre 1906 die „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker“, daß es in einem unorganisierten Gewerbe unmöglich gewesen wäre, eine 10—15 prozentige Lohnerhöhung über ganz Deutschland glatt durchzuführen, ohne daß ein Streik vorher beiden Teilen unendlich viel Schaden zugefügt hätte.

Der große Segen der tariflichen Lohngesetzgebung liegt in ihrer Stabilität. Für die laufende Tarifperiode ist beiden Teilen, dem Arbeitgeber wie dem Arbeitnehmer, eine Norm gesetzt für das, was er zu geben resp. was er zu beanspruchen hat. Diese Gleichmäßigkeit der Löhne für eine bestimmte Periode hat den großen Vorzug, daß sie nicht den Schwankungen der wirtschaftlichen Verhältnisse ausgesetzt sind. Es ist hiermit die Garantie gegeben, daß in Zeiten der Hochkonjunktur die Löhne nicht eine außerordentliche Höhe erreichen, um dann bei Depression ebenso stoßweise in entgegengesetzter Richtung umzuschlagen. Der im Laufe der Tarifperiode eingetretenen Veränderungen der Verhältnisse wird bei der jeweiligen Revision Rechnung getragen. Zu einer Zeit, wo die Gegensätze bei weitem nicht so zugespitzt sind, wie etwa zu Zeiten der Hochkonjunktur, trifft die Tarifgemeinschaft die den Verhältnissen entsprechende Neuregelung, vor allem der Löhne, wiederum für eine größere Spanne Zeit.

Es sind durch dieses Verfahren, welches dem Konflikt vorbeugt, dem Buchdruckgewerbe viele Kämpfe erspart geblieben. Was bei Lohnkämpfen für Werte vernichtet werden, läßt sich in seinem ganzen Umfange kaum ermessen. Sie sind aber so erheblicher Art, daß das Vermeiden eines katastrophalen Ereignisses, wie es der Streik ist, in jedem Falle nur begrüßt werden kann.

Die Möglichkeit, zu einem friedlichen Ende zu kommen, die Probe zu vermeiden, wer der augenblicklich Stärkere ist, kann aber nur da vorhanden sein, wo ein Verständnis für die Lage beider Faktoren im Gewerbe auf beiden Seiten vorhanden ist.[1])

[1]) Hierfür sei noch ein weiterer Beweis angeführt. Die Feriengewährung ist im Buchdruckgewerbe sehr stark verbreitet. Ende 1909 gewährten 926 Druckereien ihren Arbeitern Ferien. Hiervon wurden betroffen 15700 Gehilfen und 5700 andere Beschäftigte; es erhalten demnach 24,16 % aller Buchdrucker einen Sommerurlaub. Diese Einrichtung kommt beiden Teilen zugute; was der Prinzipal hier für das Wohl seiner Angestellten leistet, wird ihm verzinst durch die Anhänglichkeit und größere Arbeitsfreudigkeit der durch diese Maßnahme Begünstigten.

Nur dann wird man Forderungen der einen Seite verstehen, Einwendungen der anderen Seite Rechnung tragen, und so ist es mit der Tatsache eines Tarifvertrages an sich nicht geschehen, sondern es kommt auf die Qualität der Träger solcher Tarifverträge an.

Es wäre wohl zweifelsohne eine zu optimistische Auffassung, daß auf dem Gebiete der Lohnregulierung nun schon das Ideal — in der Methode der Regelung sicher erfaßt — von den Buchdruckern erreicht wäre. So mancher Baustein harrt noch seiner Einfügung in das Gebäude und es sind nicht unberechtigte Einwendungen, die von den verschiedensten Seiten gemacht werden.

Ein Hauptmangel in der Regelung der Lohnverhältnisse wird darin gesehen, daß dem Mindestlohn, der dem Buchdruckarbeiter tariflich garantiert wird, nicht auch eine Mindestleistung, dem Prinzipal tariflich garantiert, entspricht. Bei den Setzmaschinen wird eine Mindestleistung gefordert. Bei der Akkordarbeit im Buchdruckgewerbe ist die Forderung einer Mindestleistung insofern überflüssig, weil hier der Arbeiter auf seine eigene Rechnung arbeitet. Bei den Druckern und Akzidenzsetzern ist die Aufstellung einer Mindestleistung recht schwierig. Die Arbeit dieser Gehilfen ist abhängig von allen möglichen Zufälligkeiten. Hier müßte in höherem Maße der Kontrolle Spielraum gelassen werden. Die Annahme, daß die Gewährung eines Mindestlohnes ohne Garantie einer Mindestleistung zu einer ständigen Herabdrückung der Gesamtleistung führt,[1]) ist nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen.

Weite Kreise innerhalb des Gewerbes stehen der Tarifgemeinschaft nur deshalb fern, weil sie meinen, der Tarif gibt alles dem Arbeiter, nichts dem Prinzipal. Ein tätiges Mitarbeiten an der Ausfüllung der Lücken wäre aber auch für diese Elemente dienlicher als das Beiseitestehen.

Auf dem Gebiete des Lehrlingswesens sind die Erfolge der Tarifgemeinschaft in gleicher Weise hoch anzurechnen.

Wir wissen, daß von der Qualität des Lehrlings die Zukunft des Gewerbes abhängig ist, und wir wissen auch, daß zu Zeiten der Gewerbefreiheit durch die Ueberproduktion von Arbeitskräften im Buchdruckgewerbe eine Ueberfüllung des Arbeitsmarktes die Folge war. Da die staatliche Gesetzgebung im allgemeinen hier versagt, galt es Selbsthilfe anzuwenden.

---

[1]) Vergl. „Die tarifliche Lage im deutschen Buchdruckgewerbe", Hannover 1909, S. 16.

Es ist eine Hauptleistung der Tarifgemeinschaft, daß sie energisch in der Regelung des Lehrlingswesens vorgegangen ist und hier zweifelsohne gesündere Verhältnisse geschaffen hat, als sie vor der Tarifgemeinschaft bestanden. Es galt, sowohl der Ausbildung des Lehrlings erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen, als auch einer Ueberfüllung des Gewerbes mit Arbeitskräften vorzubeugen. Die Lehrlingsskala ist das geeignete Mittel. Nur darf der Bogen hier nicht überspannt werden, sodaß eine Lehrlingsunterproduktion die Lehrlingsüberproduktion ablöst. Ein Gewerbe, das wie das Buchdruckgewerbe mitschreitet mit der Entwickelung des gesamten Fühlens, Denkens und Wirkens eines Volkes, muß darauf bedacht sein, nicht bloß einen tüchtigen, sondern auch an Zahl genügenden Ersatz sich heranzuziehen, um wachsenden Bedürfnissen der Allgemeinheit entsprechen zu können.

Der Gehilfe hat ein ganz persönliches Interesse daran, so wenig wie möglich Lehrlinge im Gewerbe zu sehen. Je geringer deren Zahl, je günstiger wird seine eigene Stellung sein, je höher wird seine eigene Arbeitskraft bewertet. Diesen Bestrebungen der Gehilfen, die sich auch heute bemerkbar machen — erinnert sei an die Zeitungsbetriebe — muß aus Gewerbsinteressen entgegengetreten werden. Es ist zweifelsohne ein Verdienst des Vereins deutscher Zeitungsverleger, darauf hingewiesen zu haben, daß es zur Innehaltung der Lehrlingsskala notwendig sei, solchen Firmen die Erlaubnis zu geben, mehr Lehrlinge zu halten, deren Qualität als Lehrlingswerkstätte einwandsfrei dasteht, um den Ausfall an Lehrlingen zu decken, der durch die Großbetriebe, die sich mehr und mehr von der Lehrlingsausbildung abwenden, entsteht. Wie es auf der einen Seite verständlich ist, daß die Progression der Lehrlingsskala in Einklang gesetzt wird mit der Anzahl der Arbeitslosen, so ist es eine ebenso berechtigte Forderung, daß die tarifliche Skala berücksichtigt den wachsenden Bedarf an Arbeitskräften im Buchdruckgewerbe und daß entsprechende Ausgleichsbestimmungen dafür sorgen.

In unmittelbarer Wechselbeziehung zu den Lohnverhältnissen stehen die Preisverhältnisse.

Die Folge einer Lohnerhöhung ist die Erhöhung der Produktionskosten und daher der Preise. Es lag auf der Hand, auch hier tarifliche Maßnahmen zu treffen. Die Stellung des Buchdruckpreistarifs zur Tarifgemeinschaft haben wir erörtert. Der Preistarif ist nicht eine direkte Leistung der Tarifgemeinschaft, aber er erhält doch erst durch die Vereinigung mit den tariflichen Behörden

einen wirklich praktischen Wert und wird erst dadurch zum Gesetz, das Achtung erheischt.

Nach seiner offiziellen Seite hin ist der Preistarif ein Werk der Prinzipalität. Durch die Verbindung mit den Tarifbehörden ist er aber auch ein indirektes Werk der Gehilfen geworden, indem sie sich mit dazu verpflichtet haben, dafür einzutreten, daß der Unternehmer den Preis für seine Arbeit erzielt, der zu den Produktionskosten, vor allem zu der Hauptposition unter diesen, dem Lohn, in angemessenem Verhältnis steht. Dieses Vorgehen der Gehilfen kann man ohne viel Künstelei als ein Aequivalent der Arbeiterschaft dafür ansehen, daß die Unternehmer in überwiegender Mehrzahl den Bedürfnissen der Arbeiter auf dem Gebiete der Lohnverhältnisse in einsichtiger Weise entgegengekommen sind.

Ob allerdings der Preistarif das für den Unternehmer ist, was der Lohntarif für den Gehilfen und ob er es jemals werden kann, ist eine andere Frage. Die Verhältnisse im Buchdruckgewerbe liegen für eine Kartellierung äußerst ungünstig. Wir haben im Gewerbe alle Schattierungen von Betriebsgrößen. Es liegt in der Natur der einzelnen Betriebsgattung, daß ihre Stellungnahme zum Preistarif eine verschiedene sein muß. Das Resultat des Preistarifes ist eine Erhöhung der Unkosten auf den Preis. Die Durchführung dieser Preiserhöhung gegenüber dem Konsumenten ist aber mehr oder weniger eine einfache Machtfrage.

Wer die Bestimmungen des Preistarifes nicht einhält, macht sich der Schleuderei schuldig und kann im schlimmsten Falle aus der Tarifgemeinschaft ausgestoßen werden. Ob der Zwang der tariflichen Gesetze oder die Natur der Betriebsarten, die sich teilweise gegen die Bestimmungen des Preistarifes auflehnen, stärker ist, muß die Zukunft zeigen. Es hat den Anschein, als wenn die Opposition, die sich auch innerhalb des Buchdruckgewerbes gegen den Preistarif als Gesetzbuch geltend macht, sich vermehrt. Nur die Vorzüglichkeit der Organisation der tariflichen Behörden stützt seine Autorität.

Wir kennen die tariflichen Behörden und ihre Wirksamkeit. In die entlegensten Gegenden strecken sie ihre Fühler aus. Trotz der scheinbar zersplitterten Formationen sind sie ein einheitliches Ganzes, dessen Mittelpunkt das Tarifamt ist. Die glückliche Vereinigung von Dezentralisation und Zentralisation ist das Resultat einer langen Entwickelungsperiode. An der Ausgestaltung dieser Organisation sind dauernd Kräfte tätig, die immer mehr und mehr die Basis verstärken, auf der das Gebäude der Tarifgemein-

schaft steht, und immermehr Garantien schaffen, daß das, was tariflich festgesetzt, auch in der Praxis gehalten wird.

Mit dem Bestreben, immer mehr und mehr die absolute Autorität des Tarifes unanfechtbar zu machen, ist man in jüngster Zeit in einem Falle auch über das Ziel geschritten. Es ist dies der § 4 des Organisationsvertrages, der abbog von der Grundlage, die man der Tarifgemeinschaft gegeben hatte und einen besonderen Vertrag innerhalb der Tarifgemeinschaft, eine Meistbegünstigung zweier Organisationen, darstellte.

Aus diesem freilich nach kurzem Bestehen wieder beseitigten Fehlgriff entstand die Opposition des Arbeitgeberverbandes,[1]) welche die Bedeutung hat, — allerdings wohl wider ihren eigenen Willen — beigetragen zu haben, daß die tariflichen Bestrebungen, die für das ganze Gewerbe von Nutzen sein sollen, nicht von ihrem Ziele abgedrängt wurden, um Interessen von Sondergruppen dienstbar gemacht zu werden. Dort, wo der Arbeitgeberverband sachlich kritisiert, kann er nützen und als Dämpfer dort wirken, wo allzu optimistisch jede tarifliche Neuerung im Buchdruckgewerbe begrüßt wird.

Man darf aber nicht verschweigen, daß der Arbeitgeberverband es auch gewesen ist, der mit der tariflichen Bewegung der Buchdrucker ein Moment verknüpft hat, das bisher in weiser Einsicht völlig aus dem tariflichen Gedankenkreise verbannt gewesen war. Man vermengte die Tarifbestrebungen der Buchdrucker mit parteipolitischen Tendenzen. Es sind dies die Anschuldigungen des Arbeitgeberverbandes gegen die politische Stellung großer Kreise der Gehilfenschaft, vor allem der Verbändler. Hierdurch ist die rein wirtschaftliche Frage auf ein fremdes Gebiet gezogen worden, das für Aufrechterhaltung des Friedens nicht sonderlich förderlich ist. Hier hat der Arbeitgeberverband erheblich geschadet, sich die wenigen Sympathien gründlich verscherzt, indem er durch

---

[1]) Der Arbeitgeberverband ist ein indirektes Werk des Vorgehens der Saarindustriellen unter Dr. Tille gegen die Tarifgemeinschaft; am 23. September 1906 erfolgte in Berlin die Begründung des Arbeitgeberverbandes für das Buchdruckgewerbe. Seine Ausbreitung ist bisher nur sehr dürftig. Er zählte am 1. Januar 1909 171 Mitglieder; er hat sich zur Aufgabe gemacht, gegen die Auswüchse der Tarifgemeinschaft vorzugehen (der Organisationsvertrag hat ihm gewissermaßen als Taufpate gestanden), in Wahrheit ist er aber ein entschiedener Gegner von Tarifverträgen überhaupt, und heute der Vertreter des patriarchalischen Herrenstandpunktes innerhalb des Buchdruckgewerbes.

allerhand Schriften[1]) vor die Oeffentlichkeit trat und in diesen in tendenziöser Weise die Unterjochung des Buchdruckgewerbes durch die Sozialdemokratie in Aussicht stellte, wenn auf dem eingeschlagenen Wege — dem Wege des Tarifvertrages — weiter fortgeschritten würde.

Daß eine große Anzahl Buchdrucker als Angehörige des Arbeiterstandes sich zur sozialdemokratischen Partei bekennen, steht außer allem Zweifel; umso höher ist es anzuerkennen, daß diese partei-politische Stellungnahme bisher keine Rolle im Tarifvertrage der Buchdrucker gespielt hat. Im Gegenteil, die Tatsache eines vierzehnjährigen Friedens auf gewerblichem Gebiete ist ein Beweis dafür, daß bisher sozialistische Tendenzen hier nicht ausschlaggebende Faktoren gewesen sind. Die Tarifgemeinschaft bietet nicht „das Bild eines Kreuzzuges in das gelobte Land der sozialistischen Zukunftswelt. Der Tarifgedanke wurzelt nicht im Klassenkampfe.“[2])

Es ist leider feststehend, daß die deutschen Verhältnisse dem Tarifvertrag nicht den gleichen Erfolg versprechen wie die englischen, wo die Arbeiterschaft zum Verständnis und zur objektiven Würdigung der politischen und wirtschaftlichen Realitäten herangereift ist. In Deutschland bieten die Arbeiterorganisationen infolge ihres politischen Einschlags und der öfters zutage tretenden mangelhaften Disziplin ihrer Mitglieder nicht die nötigen Garantien für die Innehaltung eines Tarifvertrages, der infolgedessen dem Arbeitgeber nur Leistungen auferlegt, ohne ihm eine Gegenleistung zu sichern.

Das deutsche Buchdruckgewerbe hat davon bisher eine rühmliche Ausnahme gemacht, und es besteht die Möglichkeit, daß dies auch in der Zukunft anhält, wenn alle politischen Tendenzen beiseite gelassen werden und der Buchdrucker sich bewußt bleibt, daß nur seine eigene unverrückbare Vertragstreue auch den Arbeitgeber an den Vertrag fesselt.

---

[1]) Vergl. „Die Begünstigung der Sozialdemokratie durch die gegenwärtige Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe“. Schriften des Arbeitgeberverbandes, Nr. 4, Berlin 1908.

[2]) Vergl. H. Köppe in Conrads Jahrb., 32. Bd. S. 773.

Typograph-Setzmaschinensatz von R. & P., Sorau N.-L.





Lith. u. Druck v. Rauert & Pittius, Sorau N/L.



Karte der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker.

Zeichen-Erklärung:

Die Linien innerhalb des Deutschen Reiches grenzen die 13 Tarifkreise ab.

◉ Kreisvororte.

o Städte mit Arbeitsnachweisen und Schiedsgerichten.

• Städte mit Schiedsgerichten.

o Städte mit Arbeitsnachweisen.

Tarifamt und Tarifausschuß befinden sich in Berlin.



Ich, Johann Karl Theodor Rauert, wurde am 17. November 1885 als Sohn des Buchdruckereibesitzers Robert Rauert und seiner verstorbenen Gemahlin Martha geb. Pollack zu Sorau N.-L. geboren. Ich bin Preuße, evangelischer Konfession. Meine Schulbildung erhielt ich auf dem Kgl. Gymnasium meiner Vaterstadt. Ostern 1905 bestand ich das Abiturientenexamen. —

Da ich den väterlichen Betrieb später zu übernehmen gedenke, wandte ich mich zunächst der praktischen Ausbildung im Buchdruckgewerbe zu und lernte in Sorau N.-L. und Leipzig. Hier begann ich Ostern 1906 staatswissenschaftliche und historische Studien, die ich 2 Semester lang in Berlin fortsetzte. Nach zurückgelegtem Dienstjahr (Oktbr. 1907 bis Oktbr. 1908 in Liegnitz) nahm ich in Halle a. S. die staatswissenschaftlichen Studien wieder auf und ergänzte sie durch juristische. Besondere Förderung erhielt ich hier in den Seminaren der Herren Professoren Dr. J. Conrad und Dr. Waentig. Am 3. Mai 1910 bestand ich die mündliche Prüfung mit dem Prädikat cum laude.

